

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

João Marcos Pereira

**Programa de Aprendizagem Profissional
(Lei nº 10.097/2000): um estudo com os aprendizes/alunos
do Colégio Estadual do Espírito Santo.**

VITÓRIA-ES

2016

João Marcos Pereira

**Programa de Aprendizagem Profissional
(Lei nº 10.097/2000): um estudo com os aprendizes/alunos
do Colégio Estadual do Espírito Santo.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Ciências Sociais do Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do Grau de Mestre em Ciências Sociais.

Orientação: Prof.^a Dr.^a. Antonia de Lourdes Colbari

**Vitória
2016**

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

P436p Pereira, João Marcos, 1984-
Programa de Aprendizagem Profissional (Lei nº 10.097/2000)
: um estudo com os aprendizes/alunos do Colégio Estadual do
Espírito Santo / João Marcos Pereira. – 2016.
150 f. : il.

Orientador: Antonia de Lourdes Colbari.
Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade
Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e
Naturais.

1. Brasil. [Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000]. 2.
Qualificações profissionais. 3. Trabalho. 4. Educação. I. Colbari,
Antonia L. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de
Ciências Humanas e Naturais. III. Título.

CDU: 316

João Marcos Pereira

**Programa de Aprendizagem Profissional
(Lei nº 10.097/2000): um estudo com os aprendizes/alunos
do Colégio Estadual do Espírito Santo.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Ciências Sociais do Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do Grau de Mestre em Ciências Sociais.

Aprovada em ___/___/_____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a. Antonia de Lourdes Colbari -
(Orientadora) PPGCS-UFES

Prof.^o Dr. Paulo Magalhães Araujo - (Membro
Interno) PPGCS-UFES

Prof.^o Dr. Marcelo Lima- (Membro Externo)
PPGE-UFES

Dedico esse trabalho a todos os jovens e as jovens que têm que conciliar o trabalho com os estudos, mas acreditam num futuro melhor para si e seus familiares.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, principalmente, a Deus por ter me ajudado nessa caminhada, por me oportunizar esse momento de aprendizagem, protegendo a mim e a minha família. Uma vez que acredito que o ser humano é perpassado por várias formas de conhecimento, entre eles o científico e o religioso.

Agradeço a minha família, especialmente minha esposa Eliane Santos de Oliveira e minha filha Ana Beatriz de Oliveira Pereira, pela compreensão e apoio nos momentos de ausência. Pelas minhas tias maternas que me ajudaram nos cuidados com minha mãe, possibilitando maior dedicação à pesquisa. Por meu pai, que conheci recentemente, mas sempre mostrou apoio para eu continuar meus estudos.

Agradeço à minha orientadora, Dr^a. Antonia de Lurdes Colbari, pela disponibilidade desde a graduação para me orientar. Por sua paciência, já que é o meu primeiro passo como pesquisador.

Agradeço aos meus companheiros de profissão, os docentes do Colégio Estadual, que apoiaram a pesquisa, em vários casos disponibilizado tempo de suas aulas para a aplicação dos questionários. Em especial ao Prof. Ms Weriquison Curbani (Filosofia), pelo apoio e discussão de questões relativas à educação e o mundo do trabalho.

Agradeço ao Diretor do Colégio Estadual do Espírito Santo por autorizar a realização da pesquisa nas dependências da escola.

Agradeço os professores Dr. Paulo Magalhães e Dr. Marcelo Lima pelas preciosas observações para o desenvolvimento dessa pesquisa enquanto membros da Banca Examinadora.

Agradeço aos jovens aprendizes que estudam no Colégio Estadual do Espírito Santo pela disponibilidade para participação da pesquisa, pois mostraram uma enorme sensibilidade em relação ao tema.

Agradeço a todos os professores da Pós Graduação em Ciências Sociais da UFES pela dedicação para o desenvolvimento do curso.

Agradeço aos discentes da Pós Graduação em Ciências Sociais da UFES pelo apoio e possibilidade de representá-los nas reuniões do Colegiado.

Agradeço à equipe Pedagógica, da Coordenação e Secretária pelo apoio e disponibilização de consulta aos documentos do Colégio Estadual do Espírito Santo.

Agradeço à Suely Farias Passos, Rosiani Chisté Cassoti e Marta Aleixo da Silva pelo apoio à pesquisa e flexibilização do meu horário de trabalho, o que possibilitou a minha presença nas disciplinas do Mestrado.

Agradeço à Aline Berbert Fonseca pela revisão final do texto.

Seria uma atitude ingênua esperar que as classes dominantes desenvolvessem uma forma de educação que proporcionasse às classes dominadas perceber as injustiças sociais de maneira crítica.

Paulo Freire

RESUMO

A temática da qualificação profissional de jovens é um fenômeno que ganha destaque no cenário de crise econômica devido a maior dificuldade desse grupo em conseguir se colocar no mercado de trabalho. Assim, é relevante analisar as transformações por que passa a economia e a política para compreender sua repercussão na profissionalização dos jovens. O problema da pesquisa que se coloca é a tentativa de responder a seguinte indagação: O que é descrito pela legislação que rege a Aprendizagem Profissional está sendo cumprido na prática laboral dos aprendizes? Para esse fim, o objetivo geral é mensurar em quais aspectos a Lei da Aprendizagem Profissional (nº10.097/2000) está sendo cumprida na prática pelos programas de Aprendizagem Profissional em que estão inseridos os estudantes do Colégio Estadual do Espírito Santo. O objetivo geral foi dividido em objetivos específicos para possibilitar responder a problemática dessa dissertação, como: descrever como o atual estágio do desenvolvimento econômico capitalista está conectado ao modelo de formação profissional no Brasil; analisar a legislação específica que rege o Programa de Aprendizagem Profissional; descrever se no caso dos aprendizes que estudam no Colégio Estadual do Espírito Santo a legislação está sendo cumprida na prática laboral dos cursos de Aprendizagem Profissional; analisar se a Aprendizagem promove realmente formação profissional ou apenas assistência social. A metodologia utilizada foi o estudo de caso, através de entrevistas guiadas e informais. Por fim, como resultado da pesquisa foi percebido que aspectos fundamentais da Aprendizagem Profissional não são cumpridos na prática laboral dos aprendizes, com destaque para seu caráter de assistência social.

Palavras-chave: Qualificação Profissional de Jovem, Lei de Aprendizagem Profissional, Trabalho e Educação.

ABSTRACT

This dissertation analyzes the issue of professional qualification of young people, a phenomenon that is highlighted in the economic crisis scenario, because of the greater difficulty of this group to get put in the labor market. Thus, it is important to analyze the changes that happen to economics and politics to understand its impact on the professionalization of youth. The research problem that arises is the attempt to answer the following question: What is described by the law governing the Apprenticeship is being fulfilled the working practices of learners? To this end, the general objective is to measure in which aspects of the Lei da Aprendizagem Profissional (N° 10.097/2000) is being fulfilled in practice by Apprenticeship programs that are included students of the Colégio Estadual do Espírito Santo. The general objective was broken down into specific objectives to facilitate the ability to respond to problems of this dissertation, as describe how the current stage of capitalist economic development is connected to the training model in Brazil; analyze the specific legislation governing the Apprenticeship Program; describe in the case of learners who study at the Colégio Estadual do Espírito Santo legislation is being fulfilled in the working practices of Professional Learning courses; examine whether learning actually promotes vocational training or just social assistance. The methodology used was the case study, through guided interviews. Finally, as a result of the research it was realized that fundamental aspects of Lei Aprendizagem Profissional are not met the working practices of learners, especially their character of social assistance.

Keywords: Vocational Training for Youn, Lei de Aprendizagem Profissional, Labor and Education.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Número de aprendizes por série de ensino.....	86
Gráfico 2 - Número de aprendizes por turno de ensino.....	87
Gráfico 3 - Faixa de idade dos aprendizes.....	88
Gráfico 4 - Número de aprendizes segundo o sexo.....	88
Gráfico 5 - Número de aprendizes por município.....	89
Gráfico 6 - A Instituição Promotora faz parte do Sistema S?.....	95
Gráfico 7 - Motivação para participar de Programa de Aprendizagem Profissional.....	97
Gráfico 8 - Número de Aprendizes cuja família é beneficiada com o Bolsa Família.....	98
Gráfico 9 – Aproveitamento dos estudantes aprendizes no ano letivo de 2015.....	99

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Carga horária teórica dos cursos de Aprendizagem.....	65
Tabela 2 - Contrato de Aprendizagem 2005-2014 e Meta MTE.....	73
Tabela 3 - Contratação de Aprendizizes por atividade econômica Caged 2014.....	74
Tabela 4 - Escolaridade dos aprendizes no Brasil em 2014.....	75
Tabela 5 - Número de Contratos de Aprendizagem em relação a faixa etária.....	76
Tabela 6 - Contratos de Aprendizagem e Potencial de Contratação 2014.....	77
Tabela 7 - Número de aprendizes por Instituição Promotora.....	95
Tabela 8 - Número de aprendizes por área de formação.....	96

LISTA DE SIGLAS

ANTDJ - Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude.

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações.

CEPAL - Comissão Econômica para América Latina e Caribe.

CESAM - Centro Salesiano do Adolescente trabalhador.

CIEE - Centro de Integração Empresa Escola.

COEP - Centro de Orientação e Encaminhamento Profissional.

CONCAV - Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Vitória.

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas.

CNPA - Catálogo Nacional dos Programas de Aprendizagem.

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social.

ECA - Estatuto da Criança e Adolescente.

FNAP - Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional.

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

IBDH - Instituto Brasileiro de Desenvolvimento Humano.

ISJB - Inspeção São João Bosco.

IFE- Instituto Federal de Educação.

MEC - Ministério da Educação.

MTE - Ministério Trabalho e Emprego.

OIT - Organização Internacional do Trabalho.

ONG - Organizações Não Governamentais.

ONU - Organização das Nações Unidas.

PPP- Projeto Político Pedagógico.

PNA - Plano Nacional de Aprendizagem.

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio.

PRONATEC - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego.

PROEJA - Programa de Integração de Educação Profissional ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos.

PROJOVEM - Programa Nacional de Inclusão de Jovens.

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial.

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem.

SESCOOP - Serviço Nacional de Cooperativismo.

SEST-SENAT – Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem do transporte.

SEDU - Secretaria de Educação do Espírito Santo.

SINASE - Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo.

SPPE - Secretaria de Políticas Públicas de Emprego.

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.

TSNFP - Tempo Socialmente Necessário para Formação Profissional.

TSNP - Tempo Socialmente Necessária para Inserção na Produção.

Sumário

1 Introdução.....	15
1.2 Os procedimentos metodológicos.	16
2 Desenvolvimento econômico e formação profissional.....	20
2.1 A contextualização do desenvolvimento econômico contemporâneo e o processo de qualificação profissional da força de trabalho.....	20
2.2 Do modelo de produção taylorista/fordista para organização flexível: ampliação da exigência de formação profissional de qualidade.....	26
2.3 A relação entre educação básica e a formação profissional no Brasil.	32
2.4 A formação profissional de jovens.	43
2.5 Um pequeno histórico da educação profissional no Brasil.....	48
3 Aprendizagem Profissional: aspectos legais.	57
3.1 A regulação do trabalho do menor no Brasil.	58
3.2 A regulamentação do Programa de Aprendizagem Profissional Lei 10.097/2000.	62
3.3 O Fórum Nacional de Aprendizagem.....	71
3.4 Dados sobre os Programas de Aprendizagem.	73
3.5 As dificuldades na efetivação da Lei Aprendizagem Profissional (nº10.097/2000) e o Trabalho Decente para Juventude.....	77
4 Um estudo com os aprendizes que são alunos no Colégio Estadual do Espírito Santo.	83
4.1 Do local da pesquisa.	83
4.2 Dos sujeitos da pesquisa.....	85
4.3 Das entrevistas com os estudantes aprendizes do Colégio Estadual.....	100
4.3.1 Análise dos dados relativos às Informações pessoais do aprendiz e sua família.	103
4.3.2 Análise dos dados relativos ao desempenho do aprendiz na escola.	109
4.3.3 Análise dos dados relativos ao Programa de Aprendizagem Profissional.	116
4.4 Análise a respeito do cumprimento da Lei de Aprendizagem Profissional na atividade laboral dos aprendizes estudantes do Colégio Estadual.....	127
4.5 O Programa de Aprendizagem enquanto promotor mais de assistência social do que de formação profissional.....	129
5 Conclusão.....	132
6 Referências Bibliográficas.	140
Apêndice A - Questionário de pesquisa inicial.....	145
Apêndice B- Roteiro para entrevista guiada.	146

Apêndice C - Empresas onde os 137 aprendizes fazem a parte prática do Programa de Aprendizagem.....	149
--	------------

1 Introdução.

A temática da qualificação profissional de jovens ganha destaque no cenário de crise econômica devido à maior dificuldade desse grupo conseguir se colocar no mercado de trabalho. É importante analisar as transformações por que passam a economia e a política para compreender sua repercussão na profissionalização dos jovens.

Nos termos da legislação, os jovens no Brasil ingressam na prática laboral formal de três modos principais: contrato de trabalho, a partir dos 16 anos; estágio profissional, também aos 16 anos, ou Programas de Aprendizagem, a partir de 14 até 24 anos. Este último possibilita o processo de Aprendizagem profissional de jovens que devem frequentar atividades de formação teórica em instituições formadoras regulamentadas e, de forma concomitante, desenvolver a parte prática nas empresas.

Dessa forma, é de relevância acadêmica um estudo que analisa a formação profissional de jovens, como base na Lei de Aprendizagem Profissional (nº 10.097/2000), que será desenvolvida a partir da análise de caso, com os aprendizes que estudam no Colégio Estadual do Espírito Santo.

A atual fase do capitalismo é marcada pela globalização e a produção flexível na qual o mercado de trabalho é caracterizado por crescente exigência de qualificação e competências que influenciam diretamente no processo de formação de novas sociabilidades profissionais. Apreender como as políticas de formação profissional estão influenciando a prática laboral de jovens é de fundamental importância para a própria compreensão da sociedade contemporânea marcada pelo forte predomínio das atividades ligadas ao mundo do trabalho.

O problema de pesquisa que se coloca nessa dissertação é a tentativa de responder a seguinte indagação: O que é descrito pela legislação que rege a Aprendizagem Profissional está sendo cumprido na prática laboral dos aprendizes? Para esse fim, o objetivo geral é mensurar em quais aspectos a Lei da Aprendizagem Profissional (nº10.097/2000) está sendo cumprida na prática pelos programas de Aprendizagem Profissional em que estão inseridos os estudantes do

Colégio Estadual do Espírito Santo. O objetivo geral foi dividido em objetivos específicos para facilitar a possibilidade de responder a problemática dessa dissertação, como: descrever como o atual estágio do desenvolvimento econômico capitalista está conectado ao modelo de formação profissional no Brasil; analisar a legislação específica que rege o Programa de Aprendizagem Profissional; descrever se no caso dos aprendizes que estudam no Colégio Estadual do Espírito Santo a legislação está sendo cumprida na prática laboral dos cursos de Aprendizagem Profissional; analisar se a Aprendizagem promove realmente formação profissional ou apenas assistência social.

Tendo apresentado os objetivos da pesquisa, o passo seguinte será descrever os procedimentos metodológicos que nortearão o desenvolvimento da dissertação.

1.2 Os procedimentos metodológicos.

Nesse momento introdutório, descrevemos de forma sucinta os procedimentos metodológicos que serão mais detalhados no próprio corpo do texto. A pesquisa empreendida é do tipo descritivo uma vez que “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população e fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2002, p.45). O delineamento utilizado é o estudo de caso que se configura como uma “tentativa de ser um estudo profundo e exaustivo do problema de pesquisa, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento” (GIL, 2002, p.79).

Nesse sentido, essa dissertação se propõe a levantar e analisar os dados de caráter quantitativo, devido considerar que os dados apreendidos podem ser quantificáveis, o que significa traduzir em números, opiniões e informações para classificá-los e analisá-los (GIL, 1999) e qualitativos, devido ao fato de considerar que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números (GIL, 1999).

Em relação à coleta de dados, no primeiro momento, foi aplicado questionário com questões abertas (RICHARDSON, 2012) a toda população identificada como participantes de programa de Aprendizagem, em cada sala de aula nos três turnos de funcionamento da Escola Estadual do Espírito Santo. Esse procedimento teve como objetivo descrever a população a ser estudada uma vez que, a priori, não é possível identificar os estudantes aprendizes, pois a escola não faz um controle dos alunos que trabalham. O questionário teve questões abertas para identificar o número da população, em quais empresas e instituições desenvolvem a Aprendizagem e os possíveis motivos de participarem do Programa.

O terceiro capítulo é composto pela descrição do caso empírico pesquisado por meio da realização de entrevistas guiadas (RICHARDSON, 2012) e de entrevistas informais. No primeiro caso, foi utilizado um roteiro¹ construído com base nas obrigações estabelecidas pela Lei da Aprendizagem (nº 10.097/2000) e aplicado com um aprendiz de cada uma das oito instituições promotoras de curso de Aprendizagem identificadas no Colégio Estadual. Essas entrevistas tiveram o objetivo de apreender o problema de pesquisa proposto: o que é descrito pela legislação que rege a Aprendizagem Profissional está sendo cumprido na prática laboral dos aprendizes?

A entrevista informal foi utilizada para subsidiar os dados apreendidos pela entrevista guiada. Foram entrevistados de forma informal dezesseis aprendizes, sendo dois de cada instituição promotora. Foram selecionados os aprendizes das três séries do ensino médio e dos três turnos do Colégio Estadual. A entrevista informal foi pautada por perguntas que tiveram o objetivo de complementar os dados das entrevistas guiadas e assim ajudar na apreensão do estudo de caso.

Para finalizar esse momento introdutório, cabe uma breve apresentação dos três capítulos da dissertação. No primeiro, destacam-se aspectos da realidade do próprio desenvolvimento econômico capitalista e de sua relação como as exigências de formação para o trabalho. Autores como Therbon (2001), Ribeiro (2013), Harvey (2011) e Boltanski & Chiapello (2009) analisaram o fenômeno da globalização e as mudanças no paradigma produtivo e organizacional que abalaram o domínio do modelo fordista-taylorista e abriram espaços para diversas modalidades de produção flexível. Os desdobramentos desses processos para o mercado de trabalho foram

¹ Apêndice B

muitos, entre eles a redução dos postos de trabalho e a exigência de novas habilidades e competências que devem ser incorporadas pela força de trabalho. Desta forma, a formação e qualificação profissional dos trabalhadores ganharam destaque como estratégia de enfrentamento do desemprego e como resposta às demandas das empresas por novos perfis profissionais. Por parte do empresariado, é fundamental ter, em seus quadros de funcionários, pessoal capacitado para o enfrentamento da competitividade no mercado globalizado. Aos trabalhadores cabe se ajustar às exigências colocadas pelo modelo de produção enxuto, ao se colocarem na busca por educação profissional a fim de se qualificarem para as profissões desejadas ou possíveis dentro da possibilidade e oportunidade. Por outro lado, Kuenzer (2007) apresenta a ideia da qualificação profissional como um fenômeno de resultado relativo, na produção flexível, uma vez que por si mesma não garante oportunidades de empregos com alta remuneração.

Na abordagem do processo de formação profissional no Brasil, tomamos como referência os trabalhos de Ferreti (2004) e Schwartzman (2014) que descrevem a relação intrínseca entre a Educação Básica e a capacitação para o trabalho. Assim, para dimensionar a qualidade do ensino profissional no país, temos de estar conscientes dos problemas enfrentados pela Educação Básica (SCHWARTZMAN & CASTRO; 2013).

Para apreender a formação profissional com o viés orientado para os jovens, temos a análise de Schwartzman & Castro (2013) que abordam como um contingente de milhões de jovens combinam os estudos com o trabalho. Além disso, La Hoz (2012) e Guimarães (2012) afirmam que o desemprego entre os jovens causa efeitos que se prolongam pelo tempo, sendo necessário o investimento prioritário na educação profissional que oportunize acesso ao mercado de trabalho. Finalizamos o primeiro capítulo da pesquisa com um breve histórico da educação profissional no Brasil, tendo como referência autores como Machado (2012), Lima (2010), Oliveira (2012), Cunha (2014), Ferretti (1997), Frigotto (2005). O objetivo é compreender as diversas políticas de qualificação no Brasil e seus sucessivos insucessos em relação as metas iniciais.

No segundo momento da pesquisa, buscou-se a compreensão da Aprendizagem Profissional através da análise da legislação que está definida pela

Constituição Federal, Estatuto da Criança e Adolescente, Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Lei da Aprendizagem, Lei de Diretrizes da Educação Nacional e Convenções da Organização Internacional do Trabalho. Na sequência, analisou-se a discussão proposta pelo Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional, instituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2008, com o objetivo de monitorar, apoiar e promover o avanço dos Programas de Aprendizagem. No término da segunda parte da pesquisa, levantaram-se dados empíricos sobre a Aprendizagem com base nas informações divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e sua contribuição para o desenvolvimento do conceito de Trabalho Decente para juventude brasileira.

No terceiro capítulo, foi analisado os resultados do estudo de caso focado nos aprendizes que são estudantes do Colégio Estadual do Espírito Santo através da produção de dados a partir de questionário e análise documental da própria escola. Foram apreendidos os resultados da análise das entrevistas guiadas produzidas através dos relatos dos aprendizes, com base no roteiro de perguntas. Analisou-se em que medida a Lei 10.097/2000 está sendo cumprida na prática laboral dos jovens aprendizes. Por fim, buscou-se evidenciar se o Aprendizagem é um programa que possibilita formação profissional ou tem um aspecto prioritário de assistência social.

2 Desenvolvimento econômico e formação profissional.

Nesse capítulo será abordado o desenvolvimento econômico contemporâneo e sua repercussão no mercado de trabalho², destacando-se alguns aspectos relevantes acerca das exigências de formação profissional. Analisaremos a transição do modelo de produção fordista-taylorista para o paradigma flexível, que altera de forma contínua a dinâmica de formação para o trabalho e reafirma novas demandas de qualificação adequadas às mudanças no aparato produtivo. Na sequência, será mensurada a relação entre sistema educacional e a educação profissional, pois essa depende de forma direta da qualidade do modelo educacional básico. Também trabalharemos a formação profissional de jovens, que é a temática principal dessa dissertação. Ao término do capítulo será construído um pequeno histórico da educação profissional no Brasil a partir da década de 1930 até o Governo Dilma.

2.1 A contextualização do desenvolvimento econômico contemporâneo e o processo de qualificação profissional da força de trabalho.

A força de trabalho é a principal mercadoria que pode ser trocada pelo trabalhador no sistema capitalista, como apontou Karl Marx na Ideologia Alemã (2009). A qualificação profissional³ dessa mão de obra se coloca como estratégica para um maior valor de troca no mercado de trabalho formal, afim de que o trabalhador possa ingressar em postos de trabalho com melhores remunerações.

² Quando usarmos o termo mercado de trabalho nessa dissertação, estaremos sempre nos referindo ao mercado de trabalho formal, no qual os trabalhadores estão legalmente vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego.

³ O termo qualificação profissional usado na pesquisa é baseado no artigo 39 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação que integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. A educação profissional e tecnológica abrange os seguintes cursos: de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; de educação profissional técnica de nível médio e de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. Os Programas de Aprendizagem Profissional se enquadram como educação profissional de formação inicial.

Além disso, o próprio desenvolvimento econômico contemporâneo é pautado pelo modo de produção que depende fundamentalmente de tecnologia e de reprodução da força de trabalho, pois são necessários empregados que sejam qualificados para exercerem essas funções que dependem de maior conhecimento técnico do trabalhador. A formação de uma mão de obra qualificada é de extrema importância para a manutenção do desenvolvimento econômico contemporâneo, que é baseada no capitalismo concorrencial, principalmente entre as multinacionais.

Nas páginas finais da Miséria da Filosofia, Marx (1989, p. 215-16) comenta que os salários serão sempre determinados pela relação entre os braços demandados e os braços ofertados, e os economistas acreditam ser um esforço tão ridículo quanto perigoso começar uma revolta contra as leis eternas da Economia Política. Os trabalhadores são remunerados segundo a procura e a demanda de mão de obra. No sistema capitalista, os níveis de desemprego são normalmente elevados devido às frequentes crises e a busca do lucro máximo, assim os salários tendem sempre a ser o menor possível, deixando o trabalhador assalariado em condição precária, pois seu poder aquisitivo é constantemente o mínimo possível. Dessa forma, uma melhor formação profissional por parte dos trabalhadores não garante melhores salários, seja pela demanda ou pela própria estrutura de exploração imposta pelos donos dos meios de produção.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) entende que “(...) o trabalho não é uma mercadoria, mas sim uma das mais poderosas vias de inclusão social, autonomia, dignidade e distribuição dos frutos do crescimento econômico” (ABRAMO, 2015, p. 13). Assim sendo, numa sociedade capitalista, a inserção do indivíduo é fomentada principalmente pela participação e acesso ao trabalho que seja formalizado e com remuneração adequada para suprir todas as necessidades do indivíduo. O ingresso na educação profissional de qualidade deve ser oportunizado para todos os cidadãos, independente da classe social, para possibilitar aos trabalhadores ocuparem cargos com remuneração adequada para suprir todas as necessidades enquanto ser humano. A entrada do trabalhador no mercado de forma que receba remunerações adequadas contribui para a diminuição das desigualdades sociais, inerentes ao próprio sistema capitalista. Apesar de estarmos cientes de que a mera qualificação profissional, em si, não garante acesso e permanência a postos de trabalho com melhores remunerações, adequadas à

dignidade humana, fenômeno que é defendido pela Teoria de Capital Humano, amparada pelo pensamento de Theodore Schultz (1967).

Dessa forma, o desemprego é um dos grandes desafios contemporâneos. Como aponta Oliveira (2012), a crise iniciada nos países centrais, a partir do final dos anos 1960, demonstrou o esgotamento do padrão de acumulação centrado na produção fordista-keynesiana. Um novo modelo de gestão com base na flexibilidade do processo produtivo emergiu com os avanços nas tecnologias e no transporte, criando uma massa de desempregados considerável devido à própria estrutura dos parques industriais, que demandam menor necessidade de postos de trabalho. O paradigma de fabricação flexível é acompanhado por mais dois fenômenos: o neoliberalismo econômico e o processo de globalização, que mesmo distintos, relacionam-se na organização da economia e nas demandas de qualificação no mercado de trabalho.

Para analisarmos tanto o processo de globalização como o neoliberalismo, recorreremos inicialmente a Therbon (2001) que aborda questões conceituais na discussões sobre globalização, desigualdade na realidade contemporânea e as relações entre os Estados nacionais. Com base em seus argumentos, podemos observar que as trocas que acontecem entre os países, além de serem de capitais e serviços, também têm sentidos culturais e intelectuais, que influenciam diretamente o mercado de trabalho local. O autor discorre que:

O termo “Globalização” deveria ser utilizado como um conceito multidimensional e histórico que aponta para tendências, para dimensões mundiais, para o impacto, para conexões mundiais e fenômenos sociais, bem como para uma consciência global dos atores sociais (THERBON, 2001, p.122).

O próprio conceito de globalização é polissêmico e não se encaixa numa única definição, reveste-se de vários significados e aplicações. É um conceito histórico, e aponta para mudanças significativas no desenvolvimento econômico e cultural na ordem global. O aumento dos fluxos e das relações entre os países sofreram transformações importantes devido, principalmente, à revolução tecnológica e à disseminação da informação, especificamente ancorada pela internet, que tem provocado mudanças significativas na interação social em nível global. A relação entre Estado, economia e sociedade se intensifica aumentando a interdependência dos países em níveis globais. Por sua vez, a reestruturação do

sistema produtivo capitalista tem acarretado formas organizativas mais flexíveis, em muitos casos aumentando a pressão para diminuição nos direitos trabalhistas (CASTELLS, 1999).

A falta de emprego digno para os trabalhadores em várias partes do mundo contribui para aumentar as diferenças de renda entre os cidadãos. “A desigualdade acontece de diversas formas e em diferentes grupos sociais, além disso, deve ser concebida como multidimensional” (THERBORN, 2001, p.122). A desigualdade, não é vista apenas como diferença econômica entre as classes sociais, mas como a desigualdade de oportunidades vitais (capacidades), termo de Amartya Sen, que é a referência de Therborn (2001) na problematização do conceito. Além da desigualdade de renda, as diferenças de oportunidades são decisivas na reprodução das desigualdades no mercado de trabalho, no acesso aos bens e serviços e na obtenção de garantias de proteção social.

Na mesma linha, David Held & Anthony McGrem (2001, p.12) afirmam que “a globalização tem um aspecto inegavelmente material, na medida em que é possível identificar, por exemplo, fluxos de comércio, capital e pessoas em todo globo”. Os autores contrapõem duas visões sobre a globalização, os globalistas, por um lado, e os céticos, por outro: os primeiros acreditam na realidade do fenômeno e os últimos não percebem evidências empíricas suficientes para afirmar a ocorrência do processo. No entanto, são muitas as indicações de que há um fenômeno de nível global, acelerado a partir da década de 1980, de intensificação de fluxo econômico, trocas culturais, migração e imigração de pessoas, comercial e proliferação de multinacionais em níveis globais. Com isso, podemos observar que, nos últimos trinta anos, ocorreu uma mudança acentuada no desenvolvimento histórico, como afirma Therbon:

A globalização está sendo considerada como uma ruptura básica na história humana moderna e, alternativamente, sua forma corrente é vista como uma nova versão de um fenômeno histórico mais antigo, ou como a manifestação presente de processos permanentes de transformação social. (THERBORN, 2001, p.125)

Therbon admite que o processo de globalização seja liderado pela esfera econômica a nível global. Assim, os grandes conglomerados financeiros e as multinacionais, por meio de seus quadros executivos, ganham maior protagonismo no desenvolvimento econômico e social no território do Estado-Nação.

Por outro lado, “a inserção dos países na dinâmica da acumulação globalizada dificultou a conciliação das tarefas regulatórias do Estado nacional como provedor do desenvolvimento com equidade, num ambiente democrático” (IVO, p.204, 2012). Diante das dificuldades do poder público em conciliar desenvolvimento econômico com distribuição de renda e igualdade social, a participação no mercado de trabalho torna-se a principal forma de inclusão das pessoas nas sociedades capitalistas.

Nesses termos, Therborn (2001) afirma que a expressão mais adequada para definir globalização seria o termo globalizações no plural, devido ao fato de o processo não ser homogêneo em todo o globo, com cada país entrando na lógica capitalista em momentos e formas diferentes, cada um com suas peculiaridades. No entanto, o desenvolvimento econômico é marcado pela discussão da cooperação internacional no contexto do mundo globalizado, e a eminência de novos atores na disputa por poder no campo⁴ da geopolítica e das instituições burocráticas mundiais gera repercussões no avanço econômico de cada nação no globo. Os Estados-nações estão condicionados a interagirem de forma rigorosa em nível mundial, de modo que o comércio internacional dita o ritmo econômico, sendo fundamental a ampliação do poder político dos países nas instituições que regulam a relação econômica em nível global.

O discurso do desenvolvimento econômico se coloca com uma ideologia, quase inquestionável tanto na ciência como da opinião pública. Dessa forma, entende-se que o:

Desenvolvimento é um dos discursos mais inclusivos no senso comum e na literatura especializada. Sua importância para a organização de relações sociais, políticas e econômicas fez com que antropólogos o considerassem como “uma das idéias básicas da cultura européia ocidental moderna”, “algo como uma religião secular”, inquestionada, já que “se opor a ela é uma heresia quase sempre severamente punida” (RIBEIRO, 2008, p. 117).

O avanço capitalista é visto como necessário e o crescimento econômico é prescrito como remédio para todos os males, ainda que questionado por outras demandas, como o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e a atenção aos problemas ambientais.

⁴ O conceito de campo remota a teoria de Pierre Bourdieu, no seu livro BOURDIEU, O poder simbólico. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

Outro desdobramento da ressignificação das concepções de desenvolvimento atinge a noção de desigualdade, sobre a qual Amartya Sen, citado por Therborn (2001), reporta-se aos conteúdos como restrições à liberdade e privações quanto à aquisição de capacidades. Como é observado no Brasil, uma sociedade com alto nível de desigualdade social, as oportunidades de acesso e de tempo disponível para desenvolver as áreas educacionais e qualificação profissional são desiguais entre as classes sociais. Ocorre na globalização um sistema de reprodução de desigualdade nas esferas locais, nacionais e globais, de forma que ela e o domínio de capital dos sistemas financeiros consolidam a manutenção das desigualdades econômicas entre os Estados nacionais.

Podemos notar que as noções de globalização e desigualdade são polissêmicas, porém, a despeito da diversidade de significado, aparecem frequentemente conectadas nas análises produzidas pelos cientistas sociais. Isso pode ser visto principalmente nas palavras de Therborn, o qual sugere que os entrelaçamentos globais de fluxos, principalmente econômico, oportunizam a reprodução de desigualdades entre indivíduos e também na relação com os Estados nacionais. “Dessa forma, e com os necessários resguardos, parece que a história global e os atuais processos nacionais são os maiores geradores dos atuais resultados globais em termos de desigualdade” (Therbon, 2001, p.163).

Nesse quadro, podemos perceber que o desenvolvimento econômico contemporâneo é marcado por mudanças profundas oriundas tanto dos processos de globalização quanto pelo paradigma neoliberal (CASTELLS, 1999; THERBON, 2001; RIBEIRO; 2008). Acirra-se a concorrência entre as empresas e a busca pela alta produtividade é o objetivo a ser alcançado. O investimento em tecnologia, a automação e a robotização dos parques industriais impactam o mundo do trabalho, reduzem os postos de trabalho e elevam as demandas de profissionalização pela força de trabalho.

2.2 Do modelo de produção taylorista/fordista para organização flexível: ampliação da exigência de formação profissional de qualidade.

O sistema capitalista teve avanços significativos com o processo de racionalização da produção baseado no modelo taylorista/fordista, que se organizou através de longas horas de trabalho⁵ rotinizado e racionalizado, no qual o trabalhador não tinha controle sobre o projeto, o ritmo e a organização de seu trabalho. A decomposição do trabalho em linhas de montagem era automatizada, ao longo da qual o trabalhador operava tarefas fragmentadas numa posição fixa, submetido ao ritmo da linha, garantindo os níveis de produtividade para as empresas. A separação entre gerência, concepção, controle e execução da produção, a racionalização do trabalho e a mecanização com equipamentos especializados atingiu níveis extremos em seu período predominante. Assim, “o engenheiro industrial pensava, planejava e controlava todas as tarefas, ou seja, a concepção e execução se davam separadamente e verticalizadas, se garantido a separação entre trabalho manual e trabalho intelectual” (GERMANO & MARON, 2010, p.56).

No modelo taylorista/fordista, a exigência de qualificação profissional era voltada somente para a função específica a que o trabalhador era designado. Nesse modelo, era configurada uma baixa qualificação dos trabalhadores, ou mesmo uma desqualificação do profissional, pois este ficava numa função por vários anos, não lhe era dada a possibilidade de se qualificar em outras posições da fábrica.

Autores como Boltanski & Chiapello (2009), Harvey (1998) e Germano & Maron (2010) apontam, no final da década de 1970, mudanças no setor produtivo em direção a chamada produção flexível. Ocorreu, dessa forma, a transformação gradual do sistema de produção taylorista/fordista para a produção flexível, propiciado pelo desenvolvimento da informática e da automação industrial.

⁵ Quando usamos o conceito de trabalho estamos nos referindo ao trabalho formal e remunerado, que pode ser usado como sinônimo do termo emprego.

A nova reorganização da estrutura produtiva nos trouxe mudanças nas relações sociais no mundo do trabalho e da empregabilidade⁶ do trabalhador. Com a produção flexível o trabalhador tem que desenvolver novas potencialidades, pois agora não permanece mais paralisado num mesmo posto de trabalho. Assim, ele terá que aperfeiçoar a capacidade de leitura e interpretação de texto, pois nas empresas a maioria dos trabalhos baseia-se em normas e regras escritas. O trabalho em equipe é altamente valorizado e necessário para o bom desenvolvimento da indústria, o que faz com que a comunicação e o poder de argumentação sejam fundamentais na produção industrial.

Alves & Vieira, em meados da década de 1990, já apontavam o caminho a ser seguido pelas políticas públicas para qualificação profissional no Brasil num contexto de transição para acumulação flexível:

As transformações que vêm ocorrendo na produção atingem, ainda, uma fração pequena do parque industrial e de serviços no Brasil. Há que se ponderar, para efeitos de formulação de política pública, que boa parte das indústrias nacionais ainda opera no chamado modelo fordista de produção, o que deve se prolongar por algum tempo. No entanto, não se pode perder de vista que as inovações que vêm ocorrendo nos setores líderes têm uma grande repercussão para toda a matriz industrial. Dessa forma, deve-se buscar, desde logo, o tipo de educação e de qualificação profissional que contenha os conteúdos exigidos por aqueles setores, e que deverão, em futuro próximo, expandir-se para outros segmentos do setor produtivo (ALVES & VIEIRA, p. 133).

A elevação do nível de qualificação é apontada, no paradigma do sistema da produção flexível, como inerente ao próprio processo produtivo, exigindo do trabalhador a capacidade de agir intelectualmente, pensando e colocando em prática o conhecimento adquirido. A prática tipicamente humana do trabalho adquiriu um papel central tanto na inserção social de cada indivíduo e na decorrente formação de sua identidade quanto na constituição e na sustentação da sociedade, principalmente nos Estados nacionais modernos fundados na concepção do contrato social (CASTEL, 1998).

Ainda nesse terreno da configuração do trabalho na fase do chamado capitalismo flexível, a contribuição teórica de Boltanski & Chiapello (2009) não pode ser relegada. Para os autores, a flexibilização do mercado de trabalho aumenta a instabilidade dos vínculos empregatícios e eleva a demanda da qualificação

⁶ Significa a capacidade que o trabalhador tem para conquistar e manter um emprego.

profissional como forma de obter e aperfeiçoar as competências exigidas pelas empresas. Nesse contexto mais competitivo, o perfil do trabalhador define-se por critérios que abrangem, além das condições de saúde, também os atributos psicológicos dos funcionários. O estado de saúde é concebido com um requisito fundamental nos processos seletivos para vagas de emprego, nos quais o indivíduo é submetido a vários exames clínicos. Os efeitos da seleção psicológica são observados nos processos seletivos, através de dinâmicas e entrevistas. A citação, a seguir, ilustra, as exigências impostas aos candidatos a uma vaga de emprego na fase da produção flexível:

(...) *aptidão para a comunicação*, também influíram na seleção. Os novos dispositivos de trabalho exigem dos assalariados acesso suficiente à cultura escrita (para ler instruções e redigir pequenos relatórios), e as formas de coletivização das competências (grupos de progressos, círculos de qualidade) exigem capacidades discursivas suficientes para a apresentação de um relatório oral em público. Enfim, os modos transversais de coordenação (equipes, projetos etc.) conferem grandes peso não só ao domínio propriamente linguístico, mas também a qualidades que seriam consideradas mais "pessoais", mais nitidamente ligadas ao "caráter" da pessoa, tais como abertura, autocontrole, disponibilidade, bom humor ou calma, que não eram tão valorizadas na antiga cultura do trabalho. São utilizadas técnicas de psicologia empresarial (entrevista, grafologia etc.) para detectar essas disposições nos candidatos ao emprego, não só no que se refere aos candidatos a empregos de executivos, como também a empregos de operários a capacidade de ajustar-se a situações de contato direto com outras pessoas durante a entrevista psicológica já constitui uma prova por si mesma (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p. 267).

Na perspectiva de Germano & Maron (2010), a produção flexível desenvolve a necessidade de qualificação dos trabalhadores para desenvolverem suas funções e também como fator preponderante para disputa de vagas de empregos. Um maior nível de escolaridade e de qualificação deriva do sistema da produção flexível, sendo uma necessidade inerente do próprio processo produtivo, exigindo do trabalhador a capacidade de agir intelectualmente, pensando e colocando em prática o conhecimento adquirido.

Os requisitos para a formação e ingresso na empresa taylorista/fordista eram aqueles fundamentais para desempenho de atividades específicas, o que representava na verdade uma desqualificação do trabalhador, pois permanecia imobilizado na mesma função por longos períodos. Nesse sentido, eram valorizados atributos que deveriam pautar apenas o posto de trabalho, o trabalhador tinha que apresentar um saber instrumental, que era resolver situações peculiares a sua parte

na linha de produção. Portanto, era imprescindível o saber fazer e solucionar os problemas que apareciam na sua função peculiar (MARON & GERMANO, 2010).

Por outro lado, a crise iniciada nos países centrais, a partir do final dos anos de 1960, demonstrou o esgotamento do padrão de acumulação centrado na produção fordista-keynesiana. Um novo modelo de gestão com base na flexibilidade de todo processo emergiu com os avanços nas tecnologias e no transporte, criando uma massa de desempregados considerável, devido a própria estrutura dos parques industriais que demandam menor necessidade de posto de trabalho (OLIVEIRA, 2012).

Assim, com o avanço do modelo de produção flexível, ocorreram novas exigências em relação à qualificação profissional, pois “aos trabalhadores isso significou novas exigências de qualificação de forma que a elevação dos níveis de escolaridade via educação formal passou a ser um requisito fundamental para se permanecer empregado ou ingressar em alguma empresa” (MARON & GERMANO, 2010, p.58). No modelo de administração e produção flexível, observa-se o desaparecimento de algumas profissões e funções, assim, como o aparecimento e a remodelagem de outras.

A seguir, duas citações ilustram os impactos da reestruturação produtiva na segmentação da classe trabalhadora:

No entanto, a reestruturação produtiva afetou a classe trabalhadora segmentando-a em dois grupos distintos: um grupo minoritário de trabalhadores mais escolarizados, dos quais se exige uma maior qualificação, maior participação e polivalência, e outro formado pelos trabalhadores que ocupam os postos de trabalho precarizados, os temporários ou em tempo parcial, e os subcontratados. Embora a demanda de qualificação seja diferente, de ambos os grupos se exige a elevação da escolaridade básica (MARON & GERMANO, 2010, p.58).

Um dos eixos principais da nova estratégia das empresas, como vimos, foi o grande crescimento daquilo que, a partir dos anos 80, foi chamado de *flexibilidade*, que possibilitou transferir para os assalariados e também para subcontratados e outros prestadores de serviços o peso das incertezas do mercado. Ela se decompõe em *flexibilidade interna*, baseada na transformação profunda da organização do trabalho e das técnicas utilizadas (polivalência, autocontrole, desenvolvimento da autonomia etc.), e *flexibilidade externa*, que supõe uma chamada organização do trabalho em rede, na qual empresas "enxutas" encontram os recursos de que carecem por meio de abundante subcontratação e de uma mão de obra maleável em termos de emprego (empregos precários, temporários, trabalho autônomo), de horários ou de jornada do trabalho (tempo parcial, horários variáveis) (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p. 240).

Assim, ao contrário do que acontecia no taylorismo/fordismo, modelo em que as competências eram desenvolvidas pensando em ocupações definidas e fixas de cada operário, na produção flexível demanda-se competências profissionais diferenciadas e que se articulam ao longo das cadeias produtivas:

Dessa forma, trabalhadores qualificados que estão incluídos em um determinado arranjo poderão não estar em outros, ou os que são qualificados para certos elos da cadeia não o serão necessariamente para outros; estar incluído a partir de uma dada qualificação não assegura que não esteja excluído em outros momentos e vice-versa, dependendo das necessidades do sistema produtivo. O que determina a inclusão na cadeia, portanto, não é a presença ou a ausência de qualificação, mas as demandas do processo produtivo que combinam diferentes necessidades de ocupação da força de trabalho, a partir da tarefa necessária à realização da mercadoria (KUENZER, 2007, p.494).

Na produção flexível não basta apenas ter qualificação, mas que ela esteja de acordo com as exigências das ocupações disponíveis no mercado de trabalho. Em consequência dessa relativa qualificação, o trabalhador, na tentativa de aumentar sua empregabilidade, investe em uma formação contínua e em diferentes áreas. Nesse aspecto, a autora observa "(...) a formação de um maior contingente de trabalhadores com mais educação, se possível básica completa e até superior, viabilizará maior flexibilidade em seu uso combinado ao longo das cadeias produtivas" (KUENZER, 2007, p.496).

Confirmando essa perspectiva, Dubar (2012) afirma que o processo de automação reduziu muitos empregos penosos, repetitivos e taylorizados. Outra tendência, apontada pelo referido autor, é o emprego no setor de serviços, que tem uma menor exigência de formação. David Harvey, por sua vez, afirma que transição para a produção toyotista são embasadas em:

(...) sistemas de producción flexible han permitido acelerar El ritmo de innovación del producto, además de explorar nichos de mercado altamente especializados y de pequeña escala, aspectos estos de los cuales ellos mismos dependen hasta cierto punto. En condiciones de recesión y competencia acrecentada, el impulso de explorar estas posibilidades se volvió fundamental para sobrevivir. El tiempo de rotación del capital-que es siempre una de las claves de la rentabilidad capitalista- se redujo de manera rotunda con El despliegue de las nuevas tecnologías productivas (automatización, robots, etc.) y las nuevas formas organizativas (como el sistema de entregas «justo-a-tiempo» en los flujos de inventarias, que reduce radicalmente los que hacen falta para mantener la producción em marcha (HARVEY, 1998, p.179).

Por outro lado, Maron & Germano (2010) entendem que as políticas de formação estão objetivando apenas o ajustamento técnico para a execução do

trabalho, atendendo, dessa forma, às demandas somente do sistema de produção. A política governamental de educação profissional fica subordinada, e dependente, do modo de produção vigente no país, fato que torna mais precarizadas as ofertas educativas que se destacam pela falta de organização e qualidade. Nessa perspectiva, é observada uma falta de integração entre as diversas políticas para educação profissional, o que leva os referidos autores à conclusão de que as ações de educação e formação do trabalhador requerem um diálogo interministerial e a elaboração de programas e políticas conjuntas para possibilitar o acesso à profissionalização de qualidade para todos trabalhadores, independente da classe social.

É importante a compreensão de que, mesmo com o avanço do modelo flexível de produção na década de 1990, o taylorismo/fordismo ainda persiste em diversas indústrias no país e do mundo. “Essa heterogeneidade e coexistência de formas advindas de diferentes padrões tecnológicos e organizacionais trazem como consequência a convivência de trabalhadores desempenhando suas funções segundo diferentes paradigmas, numa mesma empresa” (MARON & GERMANO, 2010, p.59).

Apesar de não se tratar de tendências lineares e homogêneas, o avanço da produção baseado no modelo flexível tem como marca o avanço da tecnologia, ampliação da exigência de qualificação profissional de qualidade, por parte da força de trabalho. Reconhecer esse fato, não significa abandonar a ressalva de Kuenzer (2007), de que um maior nível de qualificação não garante a empregabilidade dos trabalhadores no paradigma de acumulação flexível.

Portanto, é fato que o exercício das atividades profissionais não dispensa o domínio de um conjunto de competências, mantendo sempre atual a relação entre educação e trabalho. O desafio que se coloca é captar as particularidades dessa relação no contexto da produção flexível, pela qual a noção de empregabilidade está diretamente ligada à necessidade de qualificação e requalificação de forma contínua na vida do trabalhador.

2.3 A relação entre educação básica e a formação profissional no Brasil.

O sistema de educação básica, que se divide em ensino fundamental e médio, está relacionado com a formação profissional, seja de forma direta (quando faz parte do currículo) ou indireta (as ações e cursos após o ensino médio). A qualidade da formação profissional depende da aprendizagem que ocorre no ensino básico, pois o estudante tem que ter domínio mínimo de competências desenvolvidas nas disciplinas dessa modalidade de ensino. Essa dependência não significa desconhecer as diferenças. Ferretti (2004) destaca a distinção entre a educação escolar de sentido amplo, que busca a formação plena do indivíduo, e a educação profissional que tem o foco na formação para o trabalho:

A educação escolar, em sentido amplo, preocupada com a formação plena do indivíduo, como pessoa e como cidadão, contribui para a formação profissional de maneira indireta, seja por propiciar-lhe o acesso aos conhecimentos disciplinares, seja por entender que é parte dessa formação a compreensão do contexto em que o exercício da atividade profissional se realiza ou se realizará. A educação profissional, como recorte específico da educação escolar, dirige-se, como sabido, à formação profissional em sentido estrito, completando a formação em sentido amplo (FERRETTI, 2004, p. 402).

Outra presença no debate sobre educação profissional é a de Simon Schwartzman, autor da citação abaixo:

Usamos a expressão “educação profissional” como equivalente ao que na literatura internacional se denomina *vocational education*, utilizada normalmente para descrever a educação formal de nível médio ou superior orientada mais diretamente para o mercado de trabalho, em contraste com a educação geral no nível secundário e a educação superior universitária – em outras palavras, o que se entende no Brasil por “educação técnica” de nível médio e “educação tecnológica” de nível superior ou pós-secundário. Uma característica central destes cursos é que eles proporcionam uma titulação de nível médio ou superior (independentemente do fato de que elas sejam ou não equivalentes a outras titulações). Isto exclui tanto a capacitação de curto prazo, orientada para o desenvolvimento de competências específicas, quanto à formação de nível universitário orientada para a obtenção de licenciaturas, bacharelados, especialização e pós-graduação, assim como o universo cada vez mais amplo da chamada “educação continuada” (SCHWARTZMAN, 2014, p.188).

A educação profissional tem como objetivo a formação para o trabalho que é desenvolvida nos cursos médios, técnicos e tecnológicos, que têm por objetivo o desenvolvimento de conhecimentos teóricos e práticos voltados diretamente para a

aplicação imediata no mercado de trabalho (FERRETTI, 2004; SCHWARTZMAN, 2014).

Em outra perspectiva, aqui representada pela análise de Maron & Germano (2010), a formação para o trabalho perpassa diversas áreas do conhecimento, não podendo ficar restrita às necessidades das competências específicas das funções do local de trabalho, pois:

Na perspectiva de uma disputa de projeto de construção de sociedade, buscamos salientar a necessidade da construção de uma formação para o trabalho que possibilite a apropriação do conhecimento de todo o processo de produção e que busque a formação integral do ser humano sob as bases de compreensão teórico-prática das ciências no sentido de uma formação social, econômica, política e cultural da sociedade atendendo às diferentes dimensões da vida humana (MARON & GERMANO, 2010, p.62).

A questão básica presente na citação é que a educação profissional não pode ficar restrita aos conhecimentos relativos à atividade que o trabalhador irá exercer no seu posto de trabalho, pois o perfil no modelo de produção flexível exige polivalência e competências profissionais complexas que perpassam tanto ao relacionamento na empresa como na sociedade como um todo.

Alves & Vieira (1995) já demonstravam preocupação com a pouca valorização da escolaridade no Brasil para enfrentar o processo de desenvolvimento pautado no paradigma de acumulação flexível, que já se colocava como hegemônico em meados da década de 1990. Além disso, o sistema de ensino público da educação básica demonstrava problemas graves, sendo marcante nesse momento histórico a ausência de políticas públicas de formação profissional. Dessa forma, os autores percebiam que:

Hoje, há necessidade de se enfrentar, com urgência, a questão educacional com a finalidade de melhorar o seu desempenho para obter resultados a médio e longo prazos e, ao mesmo tempo, equacionar uma política de formação profissional que aproxime a qualificação dos trabalhadores ao processo educativo formal, consideradas as exigências do setor produtivo. Isso se torna importante tanto para atender ao estoque dos trabalhadores adultos quanto para preparar os jovens educandos, futuros trabalhadores, cujas exigências educacionais serão maiores e bem mais complexas (ALVES & VIEIRA, p.120, 1995).

Os pesquisadores já indicavam que, além da educação profissional, era necessário um sistema de educação básico e superior de maior qualidade que possibilitasse a continuação do processo educativo do trabalhador a fim de que ele não ficasse paralisado numa formação específica, fato que limita o seu poder de

mobilidade dentro do mercado de trabalho. Assim, os autores perceberam também que:

Um novo perfil de qualificação do trabalhador é fundamental ao novo contexto, no qual sobressai em primeiro plano — vale a pena insistir — a importância da educação básica. O núcleo de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos ao longo do processo educacional constitui um requisito essencial para que a força de trabalho possa ampliar as oportunidades de incorporação e de desenvolvimento no futuro mercado de trabalho, objetivando sua valorização pessoal e profissional e o atendimento às novas exigências de qualificação (ALVES & VIEIRA, p.123, 1995).

Ao dar continuidade à análise sobre a educação profissional, Ferretti aborda as dificuldades conceituais que envolvem a qualificação profissional e, conseqüentemente, a relação entre trabalho e educação⁷. Destaca duas matrizes teóricas: a perspectiva essencialista e a relativista:

Em ambas as matrizes, no período histórico em que predominou a forma taylorista-fordista de produção capitalista, o olhar lançado pela área educacional à qualificação profissional foi profundamente marcado pela sua dimensão especificamente técnica, ou seja, pela visão “essencialista” desta, quer para justificar os procedimentos de seleção e de formação profissional, de acordo com a primeira matriz, quer para questionar, de acordo com a segunda, as demandas feitas ao indivíduo e à educação que tomavam por base a acentuada divisão técnica do trabalho (FERRETTI, 2004, p.403).

No Brasil, até o final da década de 1990, a qualificação profissional como categoria teórica e campo de estudo ainda não era um tema exaustivamente explorado, embora a Sociologia do Trabalho francesa, desde os anos de 1940, já se destacasse com as pesquisas relativas ao conceito de qualificação. Ferretti (2004) afirma que esse desconhecimento teórico (ou falta de domínio) estimulou os educadores a problematizarem a educação profissional na dimensão mais técnica, sem aprofundamento da qualificação profissional como uma relação social e histórica.

Com base nesse argumento, o referido autor afirma que é necessário pensar a qualificação profissional e a relação entre educação e trabalho pelo prisma relativista, que apreende a complexidade das interações sociais. A noção ampliada de qualificação possibilita tratar o conceito não apenas no plano econômico, mas expandi-lo para o político e cultural. O paradigma relativista permite pensar nas relações históricas envolvidas no processo de qualificação profissional, a construção e definição de salários e de condições do exercício profissional dentro das

⁷ Quando usamos o conceito de educação, estamos nos referindo ao sistema educacional que perpassa a formação básica, técnica e superior.

organizações produtivas. “Sob esse ângulo, pode-se dizer que a concepção relativista incorpora a essencialista ampliando-a, conferindo maior importância à qualificação como relação social” (FERRETTI, 2004, p.419). Nessa perspectiva, o autor indica que a qualificação deve ser pensada com a ajuda da crítica à economia política e pela Sociologia, voltada para a compreensão dos processos do trabalho no interior da fábrica, local em que:

(...) o capital dispõe desses trabalhadores diferentemente formados de modo que suas qualificações valham não por si mesmas, mas de acordo com os interesses dele, capital, o que lhe faculta utilizar a mão-de-obra não apenas como valor de uso, mas também como valor de troca, na perspectiva da flexibilidade qualitativa (em termos do processo de trabalho), assim como da quantitativa (em termos de desregulamentação do mercado) (FERRETTI, 2007, 514).

Nesse sentido, a qualificação profissional não incorpora apenas o valor de uso, mas também o valor de troca, na atual conjuntura produtiva. Dessa forma, para Ferretti a educação é transformada em mercadoria, com acesso disponibilizado de forma diferente, para grupos sociais distintos, de modo a propiciar privilégios para uns e precarização para outros. Podemos perceber que “os limites e possibilidades da educação profissional precisam ser adequadamente delineados no regime de acumulação flexível, tanto para superar o imobilismo quanto para rejeitar uma visão romantizada, igualmente conservadora” (KUENZER, 2008). Desta forma, a própria noção de qualificação é relativa na cadeia de produção flexível:

Se há combinação entre trabalhos desiguais e diferenciados ao longo das cadeias produtivas, há demandas diferenciadas, e desiguais, de qualificação dos trabalhadores; contudo, os arranjos são definidos pelo consumo da força de trabalho necessário, e não a partir da qualificação. O foco não é a qualificação em si, mas como ela se situa em dada cadeia produtiva, com o que ela se relativiza. *A priori*, não há como afirmar que certo trabalhador é ou não qualificado, uma vez que isso se define a partir de sua inclusão na cadeia; ou seja, a dimensão de relação social da qualificação se superlativiza na acumulação flexível, que avança na centralização do trabalho abstrato. Dessa forma, trabalhadores qualificados que estão incluídos em um determinado arranjo poderão não estar em outros, ou os que são qualificados para certos elos da cadeia não o serão necessariamente para outros; estar incluído a partir de uma dada qualificação não assegura que não esteja excluído em outros momentos e vice-versa, dependendo das necessidades do sistema produtivo. O que determina a inclusão na cadeia, portanto, não é a presença ou a ausência de qualificação, mas as demandas do processo produtivo que combinam diferentes necessidades de ocupação da força de trabalho, a partir da tarefa necessária à realização da mercadoria (KUENZER, 2008).

A qualificação profissional em si não garante empregos melhores com maiores salários, pois existe a dependência do tipo de qualificação do trabalhador e

a necessidade da cadeia de produção. Existem qualificações que apenas oportunizam empregos precários e com baixa remuneração. Ou seja, o tipo de qualificação ofertada aos trabalhadores poderá representar uma oportunidade de melhores empregos ou permanência em postos de trabalhos precarizados (FERRETI, 2007; KUENZER, 2008) . Dessa maneira, ao pensarmos a relação entre educação e trabalho no Brasil, observamos que existe falta de mão de obra qualificada em alguns setores da economia brasileira, o que gera a necessidade por uma educação atenta à profissionalização, sobretudo dos jovens.

Diante dessa situação, a maior dificuldade é a possibilidade de que, no Brasil, a economia esteja se acomodando a um padrão de baixa qualificação de mão de obra e baixa produtividade, que não tem como se resolver pela simples pressão das demandas do mercado de trabalho sobre o sistema educativo (SCHWARTZMAN & CASTRO; 2013). Essa reflexão sugere que o mercado de trabalho tem pouca disponibilidade de recurso humano com maior qualificação nas áreas que demandam maior conhecimento técnico científico, por sua vez, a maior parte dos empregos gerados não exige formação profissional apropriada à produção flexível.

Por seu turno, Frigotto (2014) considera que a política de educação profissional no Brasil tem ampliado a formação dos trabalhadores, porém para o trabalho “simples”. A maior parte dos investimentos públicos como o Pronatec (Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego) são para cursos de formação inicial e continuada, na sua maioria com 160 horas de formação, advindas do acordo entre o Sistema S⁸ e o Ministério do Trabalho. Assim, para uma formação que possibilite trabalhos com melhores remunerações é importante investir em cursos profissionalizantes técnicos e superiores, e que se melhore a qualidade da educação básica para que, aos estudantes seja dada a oportunidade de participarem de processos seletivos em condições de igualdade. Dessa forma, Frigotto problematiza a relação entre educação básica e formação profissional:

⁸ O Sistema S é a nomenclatura utilizada para o conjunto de nove instituições de interesse de categorias profissionais no Brasil: SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, SESC – Serviço Social do Comércio, SESCOOP – Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo, SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, SESI – Serviço Social da Indústria, SEST – Serviço Social da Aprendizagem, SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte e SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.

Perguntamos, então, a que se deve a sistemática negação do acesso ao ensino médio a gerações que se sucedem e, para aqueles que frequentam, em sua maioria, um arremedo de ensino? Pode-se afirmar que no âmbito público, apenas as Escolas e os Institutos do âmbito federal e algumas experiências estaduais têm condições objetivas de realizarem um trabalho de qualidade. Isto significa dizer que mesmo considerando-se os limites da democracia sob o capitalismo, o Brasil nega à sua juventude aquilo que as revoluções burguesas clássicas lhes garantiram: passagem à cidadania política e econômica (FRIGOTTO, 2014, p, 67).

Os avanços da economia e da renda dos brasileiros, em parte, são limitados pela carência de qualificação profissional adequada – uma necessidade econômica, mas também uma aspiração da população, uma vez que, a educação tem sido um canal de acesso a melhores empregos e níveis mais elevados de renda (SCHWARTZMAN & CASTRO; 2013, p.564). Como o sistema educacional não atende à demanda por uma formação profissional adequada, a economia tem a tendência de se adaptar a essa situação, desenvolvendo atividades baseadas em postos de trabalho com baixa qualificação e deixando de criar oportunidades para atividades que demandem trabalhadores com maior formação. Isso afeta o poder aquisitivo da população em geral, diminui o consumo e os investimentos e impede o desenvolvimento sustentável da economia.

Schwartzman & Castro (2013) afirmam que o Brasil entrou em 2013 com desemprego extremamente baixo, embora o dinamismo econômico apresentasse retração em relação à década anterior. Dados mais recentes indicam que a taxa de desemprego no país chegou a 8,6%⁹, no fechamento do trimestre em julho de 2015, o que demonstra uma elevação rápida do número de desemprego no país. Deste modo, a explicação dessa situação é que a maioria dos empregos gerados provinha do setor de serviços, no qual imperam níveis mais baixos de qualificação, de remuneração e a péssima qualidade do ensino médio. Mesmo os diversos programas de qualificação profissional no país não possibilitaram o avanço de postos de trabalhos bem remunerados. Abaixo é possível vislumbrar as tendências imperantes no programas de qualificação profissional na sociedade brasileira.

Há mais de sete décadas, reiteram-se programas de educação de jovens e adultos, sem se acabar com o analfabetismo e a baixa escolaridade da população. Igualmente, pelo mesmo período, sucedem-se programas de formação profissional para esta população com pouca e precária escolaridade. Tem-se, como exemplos, a criação do sistema S no início da

⁹ Dados disponíveis pelo endereço <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/08/desemprego-ficou-em-83-no-segundo-trimestre-de-2015-diz-ibge.html>> acesso em 10/10/2015.

década de 1944; o Programa Intensivo de Formação de Mão de Obra industrial (PIPMOI) criado pelo Decreto n. 53.324 de 18 de dezembro de 1963 e, em 1971, transformado em Programa Intensivo de Formação de Mão de Obra (PIPMO), estendido para os demais setores da economia; o Plano Nacional de Formação Profissional (Planfor) em 1995; o Plano Nacional de Qualificação (PNQ) em 2003 e, finalmente, em 2011, o Pronatec. Sem o ensino médio de boa qualidade reiteram-se castelos em cima de areia (FRIGOTTO, 2014, p. 67-68).

Ao discorrerem sobre a qualidade da educação no país, tanto no ensino regular quanto no ensino profissional, Schwartzman & Castro (2013) destacam três fatores fundamentais que dificultam a elevação dos índices de qualidade no sistema educacional: a condição socioeconômica das famílias, as características de funcionamento das escolas e a qualidade dos professores. Os autores percebem uma relação direta entre os níveis socioeconômico da família e o desempenho escolar dos filhos no que tange ao atraso escolar, repetência, abandono e avanço no sistema. Jovens de famílias mais pobres precisam trabalhar mais cedo, o que impede maior dedicação em tempo para os estudos. E, por outro lado, "... mostra também que o abandono escolar e a busca de trabalho, muitas vezes, são a consequência e não a causa do fracasso escolar" (SCHWARTZMAN & CASTRO, 2013, p.581). A exposição da criança a estímulos intelectuais (leitura, brinquedos lúdicos, etc) e a diálogos pautados em valores morais e éticos e, sobretudo em um ambiente emocional seguro são fundamentais para o aprendizado, o qual não ficará restrito apenas a escola. A educação básica pública é de fundamental importância para possibilitar ou inviabilizar as possibilidades de avanço profissional, na medida em que:

A estratégia por meio da qual o conhecimento é disponibilizado/negado, segundo as necessidades desiguais e diferenciadas dos processos de trabalho integrados, é o que temos chamado de inclusão excludente na ponta da escola. Ao invés da explícita negação das oportunidades de acesso à educação continuada e de qualidade, há uma aparente disponibilização das oportunidades educacionais, por meio de múltiplas modalidades e diferentes naturezas, que se caracterizam por seu caráter desigual e, na maioria das vezes, meramente certificatório, que não asseguram domínio de conhecimentos necessários ao desenvolvimento de competências cognitivas complexas vinculadas à autonomia intelectual, ética e estética (KUENZER, 2008, p.496).

Não são raros os países que incorporam a segmentação da educação básica em pelo menos duas vertentes: uma para a formação acadêmica e outra para qualificação para o mercado de trabalho. Essa segmentação marcou a trajetória do sistema educacional brasileiro, de modo que é possível perceber um caminho distinto entre a rede de ensino regular e educação profissional. Nos primeiros anos

do século XX, a formação profissional deu seus primeiros passos através de instituições de caridade com base religiosa, e também dos liceus de artes e ofícios, engajados em dar oportunidades de formação à população mais pobre. Esse esforço era em núcleos, em pequena escala, abrangendo um número limitado de estudantes. Por parte do Estado brasileiro houve as iniciativas primárias em direção à formação técnica, por volta dos últimos anos da década de 1930, por meio das quais profissionais da Suíça foram contratados para lecionar em escola de formação profissional, no entanto essa primeira iniciativa do Governo não obteve o sucesso esperado (SCHWARTZMAN & CASTRO, 2013).

O Ensino Médio acadêmico no Brasil foi regulamentado por Leis Orgânicas, a partir de 1942. Como o número de escola era reduzido, devido à baixa demanda por esse nível educacional na época, ficou praticamente restrito à classe média e alta. Por outro lado, o ensino industrial, comercial e agrícola, foi destinado à população mais carente. Assim, diante das lacunas na atuação do Ministério da Educação na área da educação profissional, o setor privado assumiu o protagonismo de gerenciar uma rede de formação técnica:

Seria um sistema financiado com recursos públicos, mas gerido pelas associações empresariais. Ao longo dos anos, essa foi a ideia vitoriosa, levando à criação do chamado “Sistema S”, formado hoje pelo SENAI (indústria), SENAC (comércio), SEBRAE (pequenas e médias empresas), SENAR (agricultura) e SENAT (transportes). Foi também criado o SEBRAE, para a pequena indústria. Dentre eles, os mais consolidados e de maior porte são o SENAI e o SENAC (SCHWARTZMAN & CASTRO, 2013, p.592).

O “Sistema S” aliou a capacidade de investimento do poder público, com a competência administrativa do setor privado, mostrando a possibilidade de avanços significativos na formação de mão de obra técnica para o mercado de trabalho, fato que contribuiu para o desenvolvimento da economia brasileira a partir da primeira metade do século XX. Dados do SENAI (2012) indicam que em 2011 havia 810 escolas que possibilitaram o treinamento de 2,5 milhões de pessoas em 28 áreas de educação profissional. Porém, são muitas as críticas aos resultados dessas parcerias entre Estado, sociedade civil e o setor privado, como afirma Kuenzer (2008):

O que os dados revelam é que, sob o discurso da parceria entre o Estado, a sociedade civil e o setor empresarial, a partir do entendimento que as organizações da sociedade civil tendem a obter melhores resultados junto ao público jovem em situação de maior vulnerabilidade social, e que estas instituições são capazes de chegar a lugares aonde o Estado não chega,

foram e estão sendo carreados vultosos recursos para o chamado setor comunitário realizar a função do Estado no tocante à educação profissional, sem que haja indicações, através de avaliações conseqüentes, de que os projetos atingem suas finalidades. De modo geral, a oferta gratuita, pelos setores público e comunitário é quantitativamente insignificante e pouco aderente às demandas dos excluídos, cujos resultados não evidenciam outra possibilidade de inclusão senão através da realização de trabalhos precarizados e predominantemente eventuais, segundo a lógica da inclusão subordinada (KUENZER, 2008, p.500).

O papel estratégico da educação básica atrelada à formação para o trabalho parece ser o caminho mais promissor. Os resultados da qualificação profissional dependem de uma base de conhecimentos e habilidades propiciados pela boa formação elementar. No Brasil, o ensino médio tem sido um dos maiores desafios no avanço das melhorias educacionais em todo país, pois os níveis de evasão e retenção são os mais altos da educação básica. Conforme apontam Schwartzman & Castro:

A educação média no Brasil está estagnada, tanto em quantidade quanto em qualidade de educação que os alunos recebem, e existe uma percepção generalizada de que o Brasil não está formando pessoas com as qualificações mínimas necessárias para o exercício da cidadania e para a inserção produtiva no mercado de trabalho. Segundo a análise dos dados do Sistema de Avaliação da Educação Básica brasileira, SAEB, feita pelo movimento “Todos Pela Educação”, em 2011, somente 11% dos jovens cursando a terceira série do Ensino Médio dominavam os conhecimentos mínimos de matemática esperados para este nível, e somente 28.9% dominavam os conhecimentos mínimos de língua portuguesa. A situação era particularmente ruim nas escolas públicas, onde as percentagens caíam para 5.8% e 23.3%, respectivamente. Nas escolas públicas do Nordeste, somente 3.2% dos estudantes. A má qualidade da educação brasileira e as limitações históricas do ensino técnico, combinados com o aquecimento da economia brasileira nos últimos anos, que levou a uma queda progressiva das taxas de desemprego, parecem justificar uma preocupação generalizada na sociedade brasileira a respeito de um suposto “apagão de mão de obra”, ou seja, a dificuldade do setor produtivo conseguir no mercado de trabalho pessoas com as qualificações profissionais de que necessita. Os baixos níveis de desemprego, mesmo com o desaquecimento da economia nos anos mais recentes, parecem também confirmar a existência de um problema estrutural de falta de mão de obra (SCHWARTZMAN & CASTRO, 2013, p.564-65).

Dessa forma, podemos afirmar que a carência de conhecimentos básicos nas diversas áreas de ensino acarretam aos jovens dificuldades na sequência de aprendizado, tanto na escola quanto na prática profissional. A situação é mais crítica na rede pública, que oferece a maioria das vagas nessa modalidade de ensino. Não é por acaso que os resultados de Matemática sejam piores e de maior dificuldade de avanço, enquanto o apropriado uso da língua depende, em boa parte,

do ambiente cultural e familiar dos estudantes, o aprendizado da Matemática depende fortemente da escola (SCHWARTZMAN & CASTRO, 2013)

Outra observação em relação ao ensino médio, reporta aos indicadores de atraso nas séries e abandono do curso, resultando em número significativo de jovens brasileiros sem conclusão do nível médio, o que lhes barra a continuidade dos estudos tanto na formação profissional quanto na carreira acadêmica. Os dados de Schwartzman & Castro (2013, p.573) indicam que “No Ensino Médio, a taxa de atendimento líquido é de 51%, o que significa que praticamente metade dos jovens brasileiros de 15 a 17 anos, ou não está estudando, ou está ficando para trás”.

Ainda no debate sobre o ensino médio, Krawczyk (2014) salienta que, nos últimos dez anos, ele teria sido afetado por um enorme conjunto de leis, resoluções e decretos e recebido influência de diversos atores, num processo de alta complexidade para a definição de políticas e estratégias para aumentar os índices de rendimento das escolas. O Governo Federal, por seu turno, propôs mudanças na legislação para o desenvolvimento de novas abordagens pedagógicas e organizacionais. As Secretarias Estaduais de Educação, por sua vez, disponibilizam maior número de matrículas, e têm maior poder de ações diretas nas escolas. E, por fim, o setor privado apresenta atores que ganharam destaque nos últimos anos, como fundações, ONGs, empresas de consultoria, que não apenas oferecem ajuda material à escola pública, mas avançam principalmente no auxílio à gestão e propostas curriculares. Nesse sentido, Krawczk (2014) problematiza esse avanço do setor privado nas políticas do ensino público:

Naturalmente, a escola pública é um nicho de mercado importante, recriado e estimulado constantemente pelo setor privado, que atua em áreas como material didático, formação de professores, consultorias, entre outras. No entanto, essa atuação não se resume apenas à realização de negócios com o governo, mas também (e cada vez mais) em implantar uma determinada ideologia nesse importante espaço de socialização das crianças e dos jovens (futuros trabalhadores), em inocular na escola pública a visão de mundo do empresariado (KRAWCZYK, 2014, p.37).

Em contrapartida, ao pensarmos a educação profissional no Brasil, percebemos que a sua relação com ensino médio é atrofiada; apenas uma pequena parcela dos estudantes tem a possibilidade de cursar esse nível educacional em instituições que ofereçam a instrução técnica aliada à educação secundária, esta normalmente fica a cargo dos Institutos Federais de Educação, Ciência e

Tecnologia. Essa situação limita o acesso de um contingente considerável de jovens de obterem conhecimentos técnicos demandados pelo mercado de trabalho. Deste modo, percebemos que a legislação educacional não colabora para o avanço de formação técnica, pois:

No Brasil, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996 consagrou um formato extremamente tradicional de currículo do Ensino Médio, carregado de disciplinas, às quais foram acrescentadas outras, como sociologia e filosofia, através de Leis aprovadas pelo Congresso por pressão de corporações preocupadas em garantir empregos para seus associados, e não por uma avaliação criteriosa de prioridades (curiosamente, não se ensina economia, direito e estatística nos cursos de Ensino Médio, que seriam tão ou mais importantes). Além disso, pelas interpretações usuais, a legislação não permite a existência de uma alternativa de formação técnica de nível médio que leve a um certificado de conclusão deste nível, fazendo com que os estudantes que queiram fazer cursos técnicos tenham que fazê-lo de forma concomitante (com matrícula separada, na mesma escola ou em outra), integrada (no mesmo estabelecimento e com uma única matrícula) ou posteriormente à conclusão do Ensino Médio (SCHWARTZMAN & CASTRO, 2013, p.586).

Ainda na avaliação dos autores, o ensino médio apresenta uma carga muito grande de disciplinas em sua estrutura, abordando de forma genérica os conteúdos sem que haja espaço para aprofundamento. Ao aluno não é aberta a oportunidade para avançar numa área específica. A maior parte dos jovens conclui o ensino médio sem aquisição de uma qualificação específica para atuarem diretamente no mercado de trabalho, de modo que o destino para aqueles que não continuam os estudos acaba sendo os empregos com baixa remuneração. Logo, detecta-se que o ensino médio convencional não está sendo capaz de formar profissionais de nível técnico e profissional na quantidade e nos padrões de qualidade requeridos por uma economia moderna (SCHWARTZMAN & CASTRO, 2013, p.591).

Por fim, podemos afirmar que a educação profissional, que tem como objetivo principal a formação para o trabalho, não está isolada do sistema de educação básica que passa por sérias dificuldades de qualidade no Brasil (FERRETTI, 2007; KUENZER, 2008; SCHWARTZMAN & CASTRO, 2013). Os avanços na qualidade e na disponibilidade de oferta de vagas para formação profissional dependem do funcionamento do sistema de ensino como um todo. Uma educação básica pública sem qualidade dificulta o acesso e permanência a curso de formação profissional, sejam eles de nível técnico ou superior. Além disso, é necessário possibilitar a entrada de estudantes nas qualificações profissionais de maior domínio técnico e científico. A melhor qualidade, tanto da educação básica como profissional, é o

caminho para que a qualificação profissional não seja apenas mais uma forma de reprodução da desigualdade entre as classes sociais, ao possibilitar qualificações para empregos precarizados para uns e postos com altas remunerações para outros.

2.4 A formação profissional de jovens.

A formação profissional é estratégica para todos os trabalhadores, mais especialmente para os jovens,¹⁰ que na busca pelo primeiro emprego, enfrentam diversas dificuldades, sendo o grupo no qual o desemprego atinge as maiores taxas. No Brasil a maior parte dos jovens termina o ensino médio sem nenhuma profissão determinada¹¹, fator que dificulta a entrada no mercado de trabalho, pois quando ocorre é de forma precarizada.

La Hoz et.al. (2012) apontam que um dos motivos para o elevado desemprego sejam as altas taxas de fecundidade na América Latina, o que influenciou um número expressivo de jovens que aspiram ao ingresso como força de trabalho, o que provoca elevadas taxas de desemprego nesse grupo. Mas apenas as taxas de fecundidade não explicam o desemprego de jovens. Segundo os autores, “en contraste, en Estados Unidos y en Australia rechazan este argumento, debido a que estos países históricamente han registrado elevados niveles de desempleo juvenil, durante todas las fases del ciclo demográfico”(La Hoz et. al., 2012, p. 429). Dessa forma, podemos entender que a dinâmica demográfica tem influência no desemprego juvenil, porém outros aspectos são também relevantes, como as condições macroeconômicas dos países e o mercado de trabalho que é marcado pelo desemprego estrutural, no qual vários postos de trabalhos são extintos devidos principalmente à automação nos parques industriais.

¹⁰ Consideramos jovens indivíduos entre 15 e 29 anos de idade, conforme o grupo etário atualmente considerado jovem no país pela Emenda Constitucional nº 65, de 13/7/2010.

¹¹ Exceto quando se formam em cursos que possibilitam a concomitância entre o ensino médio com a formação técnica.

Contudo, observamos um crescimento significativo na frequência dos cursos de educação profissional no Brasil. Neri (2014) ao analisar os dados da Pesquisa Mensal do Emprego do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PME/IBGE), de 2004 a 2014, constatou um aumento de 83% na frequência dos cursos de educação profissional, como destaque para um deslocamento maior dos mais jovens, que aos 16 anos de idade passaram de uma frequência de 3% para 7% do total. Neri afirma que esse fenômeno pode ser chamado de uma “onda jovem na educação profissional”, devido os aumentos significativos da procura desse grupo por cursos de formação profissional. Porém, “dado que a esmagadora maioria dos jovens ainda não cursa a educação profissional, há que se olhar também para as possíveis desmotivações deste público relativas à demanda pelo binômio estudo-trabalho” (NERI, 2014, p.22). Para o bom desenvolvimento de políticas públicas para o avanço da educação profissional, Neri afirma que é necessário pensar nas prioridades produtivas da nação, atendendo as aspirações das empresas e também dos trabalhadores. A juventude tem que se motivar pela formação profissional e perceber nela uma possível acessão social, não apenas um instrumento para exploração da sua mão de obra.

Assim, no que tange ao contingente de jovens e sua relação com o trabalho e a formação profissional, percebe-se que esses se entrelaçam fundamentalmente nos anos da passagem da adolescência para o mundo adulto:

Os anos de juventude deveriam ser o tempo em que as pessoas completam sua educação e encontram caminhos para participar da melhor forma possível na vida social e profissional. Em todo o mundo, o período que se convencionou chamar da “juventude” vem se ampliando, ao mesmo tempo em que aumentam os anos de educação formal compulsória. No passado, a vida adulta começava aos 18 anos, se não antes (na tradição judaica ela começa aos 13), com a expectativa de que, aos 18 ou 20 anos, todos já tivessem terminado seus estudos, encontrado um trabalho e começado, muitas vezes, a constituir família. Nos últimos tempos, os anos de estudo se prolongam, a idade para o casamento e para os primeiros filhos se adianta, assim como a de ingresso no mercado de trabalho regular (SCHWARTZMAN & CASTRO, 2013, p.574).

Ao falarmos de jovens e sua relação com o mundo do trabalho, é necessário observar que o final do estudo secundário tem como idade ideal, aproximadamente, os 17 anos. Esse é o momento em que o jovem tem diante de si três linhas de ação: trabalhar, estudar e trabalhar, ou apenas estudar. É importante que essa decisão seja particular de cada indivíduo, mas existem várias condicionantes que os influenciam. Schwartzman & Castro (2013) destacam a renda da família e as

oportunidades de continuar os estudos e analisam a relação entre estudo e trabalho de dois grupos de jovens: os de 15 a 17 anos, que deveriam estar cursando o ensino médio, e os de 18 a 24, que deveriam estar em cursos pós-secundários, universitários ou já integrados ao mercado de trabalho. No primeiro grupo, é constatado que a maioria está tentando completar seus estudos, muitas vezes, aliando os estudos ao trabalho. No segundo grupo, a maioria não estuda e/ou trabalha, ou estão excluídos tanto do sistema escolar quanto do sistema de emprego.

Segundo os referidos autores, a maioria dos jovens entre 15 a 17 anos apenas estuda, ou seja, mais de 6 milhões, como é desejável. Porém, boa parte desse contingente não está alocada na série adequada para a idade, que deveria ser o ensino médio. No Brasil, o atraso escolar é um dos maiores desafios para a melhoria da educação. A PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) 2014 aponta que a taxa de retenção no 3º ano do ensino médio perfazia 57%, o que confirma os altos índices de reprovações e abandonos nesse nível escolar, uma vez que o percentual de retenção no mesmo ano para o 9º série do fundamental ficou em 17%. A PNAD 2014 também indica que 15,3% dos jovens já não frequentam o espaço escolar. Assim, “a consequência mais imediata deste atraso é a deserção, que ocorre quando fica claro, tanto para os estudantes como para as escolas, que o atraso é irrecuperável, gerando uma situação de apatia, desinteresse ou, muitas vezes, problemas de disciplina e comportamento” (SCHWARTZMAN & COSSÍO; 2010, p.142).

Para a maioria dos jovens brasileiros, o acesso à educação está encerrado aos 24 anos de idade, ou antes, dificultando o ingresso no mercado de trabalho. La Hoz et. al. (2012) afirmam que o desemprego entre os jovens têm efeitos que se prolongam por um longo período, sendo considerado pelos autores como caráter permanente, devido a complexidade na resolução desse problema. Contudo, os autores apostam no investimento no sistema educativo:

El papel de la educación en el análisis de este fenómeno es de destacar, puesto que muchos autores y autoras se apoyan en La teoría del capital humano, con el argumento de que los individuos con un mayor nivel de educación y mejor calificados tienen una mayor probabilidad de obtener trabajo, de percibir aumentos salariales y de acumular capital humano (La Hoz et. al., 2012, p. 436).

Dessa forma, o investimento em políticas públicas para o avanço dos níveis educacionais e da qualificação profissional dos jovens é percebido como uma prioridade no enfrentamento do desemprego juvenil, possibilitado a entrada desse grupo no mercado de trabalho, pois:

Um dos principais traços estruturais do mercado de trabalho dos e das jovens no Brasil (assim como em diversos outros países) é a prevalência de taxas de desemprego significativamente mais elevadas do que àquelas correspondentes à população adulta. Com efeito, em 2009, enquanto a taxa total de desemprego (referente aos trabalhadores de 16 a 64 anos de idade) era de 8,4%, entre os jovens (15 a 24 anos de idade) essa cifra alcançava 17,8%, ou seja, era mais do que duas vezes superior (OIT, 2012, p.70).

Contudo, o sistema educacional deficitário existente no Brasil é um fator que contribui para entrada prematura de jovens no mercado de trabalho formal e informal, com baixo domínio de conhecimentos necessários para uma inserção em empregos melhores. Assim, os jovens de camadas mais pobres, que dependem diretamente de escolas públicas, são os mais atingidos, cabendo a eles os empregos de rendimentos mais baixos.

É devido a essa educação deficiente que as crianças pobres enfrentam maiores dificuldades e altas taxas de repetência desde os primeiros anos da escola, situação que incide, posteriormente, no alto grau de evasão escolar, fazendo com que esses alunos ingressem no mercado de trabalho sem condições adequadas. Se isto é verdade, o desafio de romper o círculo vicioso da má educação e trabalho precário e mal remunerado precisará ser pensado em conjunto com o sistema escolar, e não apenas levando em conta as demandas do mercado de trabalho por um tipo específico de educação profissional, que forma o trabalhador para emprego com baixas remunerações.

Um conjunto de indicadores mostra que é significativo o número de jovens estudantes brasileiros de baixa renda que vivem numa situação social e econômica muito desfavorável. Eles estão inseridos em um sistema de educação pública de baixa qualidade e precisam ingressar no mercado de trabalho para complementar a renda de suas famílias. Esse cenário estimula a desistência em continuar os estudos, o que, por sua vez, aumenta as chances de inserção nas formas precárias de trabalho.

Schwartzman & Cossío (2010) afirmam que até os 14 anos de idade, a pressão sobre as crianças para conseguirem renda própria não é grande, a situação começa a se alterar de forma drástica a partir dos 13-14 anos, quando fatores que tiram os jovens da escola começam a se tornar mais efetivos, a autoridade dos pais diminui e a necessidade de renda começa a ser sentida pelas crianças. As reprovações, a necessidade de renda para os jovens e suas famílias e a dificuldade na qualidade das escolas e do ensino tiram boa parte dos estudantes dos bancos do colégio. Todavia, para Laís Abramo (2015) a juventude brasileira tem se esforçado para combinar o trabalho com os estudos:

A ampliação da presença dos e das jovens na escola não eliminou a experiência do trabalho. Com efeito, apesar da elevação das taxas de escolaridade, tanto os/as jovens com renda mais baixa, quanto os/as com renda mais alta, mantinham disposição para ingressar no mercado de trabalho (as taxas de participação haviam diminuído apenas entre aqueles com idade inferior a 18 anos); porém, eram aqueles/as pertencentes a famílias com rendimentos mais elevados que tinham mais oportunidade de obter um emprego, e de melhor qualidade. Isso significa que as desigualdades entre os jovens se expressavam, principalmente, nas suas chances de encontrar trabalho e no tipo de trabalho encontrado (ABRAMO, 2015, p. 86-87).

Nesse cenário, portanto, jovens integrantes de famílias com renda mais baixa têm oportunidades diferenciadas no acesso, permanência e tipo de trabalho encontrado, em comparação aos jovens com rendas altas, fenômeno que repercute na reprodução de desigualdade econômica e social observada na sociedade brasileira. Estruturar políticas públicas para fomentar acesso à formação profissional que possibilitem igualdade de acesso a postos de trabalho com melhores remunerações são medidas necessárias para enfrentar as dificuldades encontradas, principalmente pela juventude mais carente. Nessa problemática destaca-se o próprio Programa de Aprendizagem, que faz parte do discurso do Governo federal, como uma estratégia de formação profissional aliada à atividade prática nas empresas para acesso ao Trabalho Decente¹² para a juventude no Brasil.

¹² O conceito de Trabalho Decente expressa a síntese do mandato histórico e dos objetivos estratégicos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU) fundada em 1919: a promoção das normas internacionais do trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social e a promoção do tripartismo e do diálogo social.

2.5 Um pequeno histórico da educação profissional no Brasil.

Para contextualizar o surgimento do Programa de Aprendizagem analisado nessa dissertação, cabe retomar alguns aspectos da história da educação profissional no país.

Começamos nosso argumento percebendo que no Brasil colônia e imperial, pode-se observar pouco avanço na educação profissional, tanto pela base do trabalho ser escravagista, como pela marginalização do trabalho manual pelos ibéricos.

Acreditamos que as experiências no Império são uma espécie de gênese do modelo correcional-assistencialista, sobretudo no que diz respeito ao aspecto assistencialista. Se, na Colônia, a aprendizagem não era sistemática nem pouco formalizada, no Império ocorreu uma série de experiências institucionalizadas, de cunho assistencialista, o que evidentemente não eliminava a sua essência correcional. O assistencialismo tem um caráter muito autoritário, pois não reconhece aquele que recebe assistência como portador de direito. A ação do Estado torna-se uma condescendência aos expostos e vulneráveis que precisam que alguém lhes dirija a vida e lhes forme o caráter (LIMA, 2010, p.113).

Por esse motivo, optamos por iniciar a análise do histórico do ensino profissional no Brasil a partir dos anos de 1930, momento em que o processo de industrialização começa a se desenvolver com maior proeminência no país.

São vários os autores que contribuíram para a composição dessa história. Machado (2012) analisa o período ente 1930 e 1960 e destaca que o início do Governo Vargas houve a intensificação no processo de industrialização como ponto central do projeto de modernização da sociedade brasileira. Contudo, para viabilizar essa proposta era necessário pensar na maneira como o Estado poderia fomentar a profissionalização de estudantes e trabalhadores para ingressarem no mercado de trabalho e possibilitar o avanço da economia e do desenvolvimento industrial. Para tanto, o Decreto-Lei n. 4.073, de 30/01/1942, conhecido como *Lei Orgânica do Ensino Industrial*, promulgado em 1942, durante a gestão do Ministro da Educação e Saúde Gustavo Capanema, definiu o ensino industrial como um dos ramos do sistema educacional. É importante ressaltar que esse Decreto-Lei foi a primeira proposta de organização curricular em nível nacional para o ensino voltado para a educação voltada principalmente para o trabalho industrial.

A legislação do período estabelece uma nova organização do seducacional brasileiro, que passou a ser constituído pelo ensino primário, com quatro a cinco anos de duração; ensino médio, com três anos de duração e organizado em cinco ramos: secundário, agrícola, comercial, normal e industrial; finalmente, compunha esse sistema o ensino superior, com delimitações de acesso de acordo com o ramo de ensino médio frequentado pelos candidatos (MACHADO, 2012, p.102).

A mudança do ensino, nesse momento, foi emblemática no sentido de revelar as prioridades do Governo, que se mostrou preocupado com o desenvolvimento econômico e a modernização do parque industrial brasileiro. Com base no Decreto-Lei 4.073/1942, a qualificação profissional estava orientada diretamente para os trabalhadores jovens e adultos que atuavam na área industrial com o objetivo de aumentar a eficiência e a produtividade desse setor. Essa lei criou o Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAI), que teria a função de disponibilizar cursos rápidos, com disciplinas centradas na formação técnica e atuação direta na aprendizagem práticas nas indústrias parceiras (MACHADO, 2012). Desse modo, percebe-se que:

A criação de escolas de formação e qualificação da força de trabalho jovem do país, em 1940, por meio do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) e das Escolas Técnicas Federais, permitiu a formação de um mercado de trabalho qualificado e excedente para atender o setor urbano industrial em expansão e financiadas com recursos públicos para qualificação de adolescentes e jovens para o mercado de trabalho, oferecendo cursos de baixo custo nas áreas de maior demanda (OLIVEIRA, 2012, p.496).

Essa política de Estado é embasada na pedagogia taylorista-fordista com uma ação governamental que estrutura a incorporação de novo tempo socialmente necessário para a inserção na produção (TSNP) e que, de forma relacional, alterará o tempo socialmente necessário para formação profissional (TSNFP). Os passos em direção a pedagogia taylorista-forsista seguiam o caminho “(...) progressivamente da moralização para o condicionamento, do condicionamento para o disciplinamento, do disciplinamento para o trabalho metódico e do trabalho metódico para a racionalização” (LIMA, 2010, p.120).

Já no contexto político da Ditadura Militar (1964-86), os intentos de crescimento econômico em ritmo acelerado recolocaram o desafio de investir na educação profissional, o que transparece na Lei n. 5.692, de 11 de agosto de 1971, denominada de Lei de Diretrizes e Bases do Ensino de 1º e 2º Graus (CUNHA, 2014).

Para o referido autor:

Essa política consistiu na fusão dos ramos do 2º ciclo do ensino médio (na nomenclatura então vigente). Por determinação dessa lei, o ensino secundário, o ensino normal, o ensino técnico industrial, o ensino técnico comercial e o ensino agrotécnico fundiram-se. Todas as escolas deveriam oferecer somente cursos profissionais – então chamados *profissionalizantes* – destinados a formar técnicos e auxiliares técnicos para as mais diversas atividades econômicas. Os cursos exclusivamente propedêuticos, como o antigo colegial (clássico e científico), não teriam mais lugar nesse nível de ensino (CUNHA, 2014, p. 914-15).

Cunha (2014) afirma que essa política de profissionalização universal e compulsória no ensino de 2º grau foi talvez o maior fracasso da Ditadura no campo educacional. Nesse contexto, a postura autoritária no desenvolvimento de políticas relativas ao ensino profissional dispensou as opiniões dos grupos interessados no debate para o futuro da educação no país. O MEC recorreu a procedimentos autoritários, como a supressão de uma conferência nacional de educação em 1970, para que prevalecesse a concepção da profissionalização universal e compulsória.

Por um lado, os alunos secundaristas criticavam a introdução de disciplinas profissionalizantes e, conseqüentemente, a diminuição da carga horária de conteúdos que eram cobrados nos vestibulares. Por outro, a administração educacional reconhecia a inviabilidade prática da profissionalização universal e compulsória no ensino de 2º grau, através de diretores de escolas técnicas em educação profissional que reconheciam a realidade empírica do trabalho no espaço escolar. Os custos da profissionalização universal e compulsória no ensino secundário seriam dificilmente cobertos pelos orçamentos existentes naquele momento no Brasil. “As críticas incidiram, predominantemente, sobre o caráter “pragmatista” da profissionalização compulsória do ensino de 2º grau, tendendo a submeter os objetivos “formadores” da educação escolar a finalidades “imediatistas” do mercado de trabalho” (CUNHA, 2014, p.924).

As dificuldades apontadas pelos críticos da profissionalização compulsória no ensino médio foram constatadas na sua aplicação prática: falta de recursos financeiros por parte da União, estados e instituições privadas; a dificuldade de disponibilidade de docentes qualificados na educação profissional, as dificuldades geradas pela redução da carga horária de disciplinas de conhecimento geral, dificuldades de relacionamento com as empresas, falta de informação do mercado de trabalho pelo poder público. Esses fatores concorreram para o fracasso da

educação profissional no modelo proposto pelo executivo e ratificado pelo legislativo, uma das políticas mais criticadas no período ditatorial (CUNHA, 2014).

A obrigatoriedade do ensino profissional nas escolas secundárias, no período da Ditadura, foi encerrada em 1982, com a Lei nº 7.044/82, no artigo 76, que diz ficar a critério do estabelecimento de ensino a disponibilidade de habilitação profissional:

Essa [lei] representou, de fato, o esvaziamento do ensino profissionalizante no 2º grau na forma definida por sua antecedente de 11 anos antes. No entanto, ela não descartou os pareceres elaborados pelo CFE com base na Lei n. 5.692/71, que ficaram valendo integralmente. Num surpreendente artifício político-ideológico, o que se fez foi acrescentar a possibilidade desejada pelas instituições privadas, que atendiam aos setores de mais alta renda das camadas médias, dissimulando-se a revogação, na prática, da legislação precedente (CUNHA, 2014, p. 930).

Chegava ao fim a educação profissional compulsória a qual se revelou como uma grande incongruência, pois não era uma necessidade do mercado de trabalho, nem atendia à lógica interna do sistema educacional. Como descreve Cunha (2014), a idealização profissionalizante no 2º Grau não foi uma invenção dos militares, embora fossem favoráveis a ela, e também não foi recomendação de organismos internacionais, que não conheciam experiências desse tipo de educação em outros países, nem mesmo nos Estados Unidos, sempre modelo de desenvolvimento para as políticas brasileiras. Dessa forma, o resultado não poderia ser diferente de um grande fracasso na política baseado na Lei 5.692/71, que balizou as regras para profissionalização em boa parte do regime ditatorial. “Da política educacional da ditadura aqui focalizada, nada restou, a não serem os estragos causados pelos anos de descaminho num nível de ensino que ainda não encontrou sua identidade no edifício educacional do país” (CUNHA, 2014, p.933).

Na sequência, apresentamos o pensamento de Ferretti (1997), que analisa a formação profissional e a reforma do ensino técnico no Brasil nos anos de 1990, apontando para a dualidade de dois paradigmas em voga no país naquele momento histórico: o taylorismo/fordismo e o toyotismo. É importante destacar que Ferretti observa a retração do primeiro em decorrência do segundo, mas ambos coexistiam numa dinâmica de interdependência, devido às mudanças lentas na modernização do parque industrial brasileiro.

No modelo toyotista, o conceito de competência em contraposição a noção de qualificação profissional adquire visibilidade “(...) na medida em que enfatiza menos a posse dos saberes técnicos e mais a sua mobilização para a resolução de problemas e o enfrentamento de imprevistos na situação de trabalho, tendo em vista a maior produtividade com qualidade” (FERRETTI, 1997, p. 229).

Os anos de 1990 são emblemáticos para educação profissional devido à abertura do mercado interno ao capital internacional e o avanço dos investimentos no parque industrial brasileiro. Ferretti (1997) afirma que esses fenômenos econômicos neoliberais irão fomentar uma série de questões relativas à formação profissional que a CEPAL (Comissão Econômica para América Latina e Caribe) denomina de terceira etapa da evolução dos sistemas de capacitação na América Latina, que se iniciou na década de 70, avançou nos anos 80 e estava se consolidando em 90. Era perceptível uma mudança gerada por esse capital internacional que alterava a relação na educação profissional:

No caso brasileiro, por exemplo, talvez não seja descabido considerar que as pressões sobre as agências de formação profissional mais diretamente ligadas às empresas (Senai, Senac, etc.) somente começaram a se fazer sentir, mais incisivamente, a partir dos primeiros anos desta década, ainda que já estivessem presentes antes. Mudanças no ensino técnico federal brasileiro, embora cogitadas há algum tempo, começaram a ser aprofundadas apenas nos anos recentes, tendo em vista a possível contribuição desse setor do sistema de ensino público para a formação de recursos humanos supostamente demandados pelos setores modernos da economia nacional (FERRETTI, 1997, p.233).

Nesse sentido, é perceptível a importância de instituições de formação profissionais como o sistema S e as instituições de ensino técnico federais, que foram fundamentais para qualificar um contingente volumoso de mão de obra para o modelo de produção flexível que se consolidava no Brasil na década de 1990. Foi a partir do Governo Collor (1990-92) que o empresariado se viu pressionado a repensar seu modo de produzir, pensando principalmente na maior demanda por produtividade e preparando-se para a concorrência de nível global. Era fundamental, portanto, repensar o modo pelo qual o trabalhador seria formado, sendo preparando por essa nova conjuntura da economia marcada pela flexibilidade da produção.

Porém, o sistema de ensino regular passava por dificuldades profundas na sua estrutura nesse período, fruto em boa parte da herança do período da Ditadura, no qual o ensino secundário foi marcado pela obrigatoriedade da educação

profissional. “Essa precariedade do sistema regular de ensino representa, de acordo com tal avaliação, sobrecarga para as agências de formação profissional, uma vez que estas são instadas a assumir o papel de compensadoras dessas deficiências” (Ferretti, 1997, p.235).

Assim, a década de 1990 marca uma ruptura na maneira de observar a educação no Brasil devido aos discursos dos organismos internacionais que assinalavam que o ensino era ferramenta fundamental no avanço econômico e da produtividade. À frente desse processo estava o Banco Mundial, que tinha por finalidade adequar o sistema educativo às demandas econômicas, instrumentalizando as práticas pedagógicas à necessidade da produção flexível. Ferretti (1997) afirma que tais organismos possuíam uma atuação exemplar, na política de resultados, pois procuravam obter consenso para diversas políticas articuladas na formação de novos trabalhadores aliados aos seus interesses, e coagiam as lideranças políticas pelo controle de verbas volumosas.

Lima (2010) admite que, em meados dos anos de 1990 até 2002, a pedagogia dominante na formação profissional foi o paradigma tecnológico-fragmentário na qual:

As raízes do modelo tecnológico-fragmentário, que teve seu nascimento definitivo só a partir de meados da década de 1990, relacionam-se de maneira contraditória com o movimento de transformação do contexto taylorista-fordista-keynesiano. Talvez possamos afirmar que os primeiros passos do modelo tecnológico-fragmentário se relacionam de modo diferenciado com os aspectos taylorista, fordista e keynesiano, que constituem esse conceito. A gênese desse modelo e ele próprio mantêm coerência com o empobrecimento da característica fordista, que presume produção com inclusão ocupacional abrangente. A redução do número de empregos é coerente com as características menos fordistas já presentes no nascimento do modelo, que se constituiu a partir de 1994 (LIMA, 2010, p.132).

Devemos considerar que, embora a educação profissional não esteja diretamente ligada ao sistema educacional, a articulação entre eles ocorre de diversas maneiras. É fato que a formação básica é preponderante para formação do trabalhador, uma vez que a educação profissional abarca vários públicos diferenciados em sexo, escolaridade, formação, interesses, necessidades e expectativas de futuro profissional. Dessa maneira, os órgãos gestores são obrigados a recorrer a uma série de instituições públicas e privadas, que são

complementares à rede pública de ensino, para disponibilizarem acesso a vagas para formação profissional (FERRETTI, 1997).

Já no primeiro mandato do presidente Lula (2003-2006), a proposta anunciada pelo Ministério da Educação, ao início do Governo, era reconstruir a educação profissional como política pública e corrigir distorções adotadas pelo governo anterior, principalmente a dissociação entre formação profissional e educação básica. Nesse sentido, uma das medidas mais importantes tomadas foi a revogação do Decreto nº 2.208/97, restabelecendo a possibilidade de interação curricular entre o ensino médio e técnico, como prevê o artigo 36 da LDB, no qual a habilitação profissional pode ser desenvolvida facultativamente como a educação média (FRIGOTTO et al. 2005).

Outro destaque nos investimentos em educação para o trabalho, no primeiro mandato de Lula, foi o programa de Integração de Educação Profissional ao ensino médio na modalidade de Educação de Jovens e Adultos (PROEJA), que obrigou as instituições da rede federal de educação técnica e tecnológica a destinar, em 2006, “(...) 10% das vagas oferecidas em 2005 para o ensino médio integrado à educação profissional destinados a jovens acima de 18 anos e adultos que tenham cursado apenas o ensino fundamental” (FRIGOTTO et al.2005). Assim, foi aberta a oportunidade para que jovens e adultos tivessem a chance de cursar o ensino técnico federal e obter diploma de validade nacional, o qual lhes conferia a habilitação para o trabalho e conjuntamente a conclusão do ensino médio. Os antigos CEFETEs foram transformados em Institutos de Educação, Ciência e Tecnologia, a fim de oferecerem também cursos de nível universitário de graduação e pós-graduação (SCHWARTZMAN & CASTRO, 2013).

Frigotto et al. (2005) observa que ocorre uma hegemonia das políticas compensatórias no início do Governo Lula, dentre eles os programas Escola de Fábrica e o PROJOVEM. O primeiro é baseado num novo programa de educação profissional usando o modelo de parceria público-privado, o qual envolveria a União, o terceiro setor e a iniciativa privada na oferta de formação técnica de jovens em cursos de qualificação:

O Programa Escola de Fábrica objetiva dar a formação profissional inicial a jovens entre 16 e 24 anos, matriculados na educação básica (ensino fundamental, médio, educação de jovens e adultos, Brasil Alfabetizado),

cujas famílias tenham renda *per capita* de até um salário mínimo. O investimento de R\$ 25 milhões é oriundo do PROEP e está voltado para a criação de 560 escolas em 2005, organizadas por unidades gestoras, como ONGs, instituições públicas e outras. Essas organizações implantam unidades de ensino nas empresas, elaboram o programa curricular, fornecem a orientação técnico-pedagógica e certificam os alunos. A certificação pode ficar também a encargo dos CEFETs (FRIGOTTO et al. 2005, p.1101).

Nesse cenário, as empresas tinham a responsabilidade de disponibilizar infraestrutura física, funcionários e técnicos que atuam com instrutores, além de arcarem com os custos da construção das unidades formadoras. O programa Escola de Fábrica foi definido pelo governo como um programa que possibilitaria a inclusão social, já que era destinado aos estudantes excluídos do mercado de trabalho e visava estimular empresas privadas a exercerem a responsabilidade social. Somando a isso, como complemento dessa política é apresentado o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (PROJOVEM) que buscava:

Proporcionar formação ao jovem, por meio de uma associação entre a elevação da escolaridade, tendo em vista a conclusão do ensino fundamental, a qualificação com certificação de formação inicial e o desenvolvimento de ações comunitárias de interesse público. Argumenta-se que o Programa pretende contribuir especificamente para a re-inserção do jovem na escola; a identificação de oportunidades de trabalho e capacitação dos jovens para o mundo do trabalho; a identificação, elaboração de planos e o desenvolvimento de experiências de ações comunitárias; a inclusão digital como instrumento de inserção produtiva e de comunicação. Um projeto político-pedagógico com diretrizes e orientações proporciona aos jovens um curso de 5 horas diárias, por um período de 12 meses, totalizando 1.600 horas. Aos alunos matriculados é concedida uma bolsa no valor de R\$ 100,00 (FRIGOTTO et al. 2005, p.1102).

Observa-se que tanto a Escola de Fábrica como o PROJOVEM são dirigidos aos desempregados e alunos de escolas públicas, objetivando principalmente a qualificação profissional e a inserção no mundo do trabalho. Frigotto et al. (2005) avaliam, no entanto, que esses programas estavam desarticulados com outras políticas públicas, dificultando o sucesso e alcance dos objetivos iniciais, além disso, ambos os programas pensam a qualificação profissional como política compensatória, devido a ausência de direito a todos de um educação básica sólida e de qualidade.

Por fim, no Governo Dilma, foi lançado o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) de modo que a política de ensino profissional e técnico no Brasil ficou sob a égide do Ministério da Educação. A ação estratégica do programa destaca os seguintes objetivos: ampliação de vagas de

ensino profissional pela expansão da rede federal de educação tecnológica; Investimento nas redes estaduais de educação profissional; Incentivo para aumento de vagas pela expansão da rede física de atendimento dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, disponibilidade de bolsas para formação profissional e para o trabalhador e integração com o Sistema Nacional de Empregos (Schwartzman & Castro, 2013). A expectativa do governo é desenvolver todos os níveis da educação profissional, desde os cursos técnicos de nível médio, os cursos superiores de tecnologia e as pós-graduações. Em Setembro de 2014, o Governo Federal anunciou o PRONATEC Jovem Aprendiz, para fomentar a contratação de aprendizes pela Micro e Pequena Empresa. Nesse modelo, a formação do jovem é custeada pelo PRONATEC, o que diminui consideravelmente os custos da empresa na contratação de um aprendiz.

Portanto, os programas de formação profissional no Brasil são marcados pela descontinuidade ao longo da história do país. A Lei da Aprendizagem nº 10.097/2000 é uma tentativa de modernizar a legislação para possibilitar ao jovem formação e inclusão no mercado de trabalho aspecto que será analisado no próximo capítulo dessa dissertação.

3 Aprendizagem Profissional: aspectos legais.

A OIT em 1999 formalizou o conceito de Trabalho Decente na tentativa de sintetizar sua missão histórica de promover oportunidade para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Como aponta Laís Abramo¹³ o Trabalho Decente¹⁴ é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT (o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social), é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Podemos tomar a Aprendizagem Profissional como parte de políticas públicas para regulamentar o trabalho de menores e jovens no mercado de trabalho, como iniciativa de erradicar o trabalho infantil no Brasil e promover o Trabalho Decente. No discurso do Ministério do Trabalho e Emprego, a Aprendizagem Profissional promove o Trabalho Decente e o desenvolvimento econômico do Brasil, ao propiciar benefícios tanto para os jovens aprendizes, quanto para os empresários.

Nesse capítulo, o propósito será descrever o Programa de Aprendizagem Profissional, com a análise da legislação que regulamenta o trabalho do Menor. Pretende-se avaliar também as leis que tratam diretamente dos Programas de Aprendizagem e apreender e mensurar os dados levantados principalmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que tratam da temática da Aprendizagem.

¹³ Diretora do Escritório da OIT no Brasil, no Prefácio do Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000 / José Ribeiro Soares Guimarães ; Organização Internacional do Trabalho ; Escritório da OIT no Brasil. – Brasília : OIT, 2012. 416p.

¹⁴ Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apóia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

3.1 A regulação do trabalho do menor no Brasil.

A regulação do trabalho do menor aparece em destaque na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dedicou um capítulo para regulamentar a entrada desse segmento no mercado de trabalho. Mesmo antes da promulgação da lei, o então Ministro do Trabalho Alexandre Marcondes Filho, mostrava preocupação com as questões trabalhistas dos menores. Ao enviar a Getúlio Vargas uma Carta de Exposição de Motivos para a aprovação da Consolidação das Leis trabalhistas, o Ministro descreve no item 38: “o trabalho dos menores, entre quatorze e dezoito anos, ou tem como finalidade a preparação dos mesmos para um ofício, uma profissão, ou, então, constitui uma exploração e um aniquilamento da juventude” (MACHADO, 1948, p.8). É importante destacar que na construção da CLT, o trabalho de menores já era percebido com a finalidade de preparação para aprendizado de uma profissão, caso contrário nada mais era que uma exploração nítida de uma mão de obra barata.

Dessa forma, a CLT no art. 402 considera como menor os trabalhadores de quatorze a dezoito anos, sendo proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz. Também é explícito na Lei da Aprendizagem Profissional (nº 10.097/2000) que o menor apenas poderá realizar trabalho em locais não prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários que permitam a frequência escolar. Assim, a atual legislação no Brasil não permite em nenhuma forma o trabalho a menor de 14 anos, que é considerado trabalho infantil.

Saad (2004) afirma que a Convenção nº 5 de 29/10/1919, ratificada pelo Brasil em 1935 pelo Decreto nº 423, instituiu a idade mínima de 14 anos para o início das atividades laborais. Essa Lei demarcava o período adequado para atividades laborativas, em que o indivíduo poderia trabalhar sem prejudicar a saúde física e mental. A última discussão sobre o tema na OIT foi a Convenção n. 138, de 1973, com vigência universal a partir de 19/6/1976, mas ainda não admitida pelo Brasil. Esta Convenção substituiu as anteriores sobre idade mínima para admissão em emprego e ponderou que essa idade não pode ser inferior à de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a 15 anos. Cabe

lembrar que, no Brasil, a idade mínima para o trabalho no Brasil é 16 anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, como aponta o art.403 da CLT.

É necessário destacar que o Estatuto da Criança e Adolescente (ECA), no art. 67, estabelece que adolescentes (menor de 18 e maior de 14 anos) não podem ocupar trabalhos penosos e em locais insalubres, ratificando o parágrafo único do art. 403 CLT: “o trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola”. Reitera-se a exigência de condições adequadas ao trabalho do menor e de respeito ao horário destinado à escolarização.

O art. 404 CLT descreve que “ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre às 22 horas e às 5 horas”. Essa norma está adequada à redação do inciso XXXIII do artigo 7º da constituição Federal de 1988, que também proíbe o trabalho noturno, insalubre e perigoso ao menor. A legislação demonstra preocupação com o menor para que este não trabalhe no período noturno, mas Saad crítica a definição de trabalho noturno como aquele que se inicia às 22 horas ao afirmar:

O conceito de trabalho noturno não mais atende às exigências da hora presente, máxime nas grandes cidades. Nestas, é uma temeridade permitir que um menino de 16 ou de 14 anos (se aprendiz) 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, nas cidades mais populosas do País (SAAD, 2004, p.280).

Seguindo a CLT, os menores poderão trabalhar até às 22 horas, o que compromete o horário de locomoção pela cidade em horário adequado para a idade do adolescente. Além disso, seguir esse horário de trabalho pode privá-lo da formação escolar de qualidade em virtude da diminuição do tempo para dedicação dos estudos.

Também é importante destacar que o art. 227 da Constituição Federal traz a ordenação de que os deveres em relação ao adolescente devem ser compartilhados:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, 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, art.227).

Dessa forma, é direito constitucional do adolescente ter garantido o acesso ao sistema educacional e também à profissionalização para o ingresso no mercado de trabalho em idade adequada. Nessa garantia, o Estado concorre com a família pela tutela do jovem. De acordo como o art. 407 da CLT, as autoridades competentes, quando diante de situações em que o menor executa um trabalho prejudicial à saúde, ao desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para a mudança de funções. Para fins de fiscalização, a Lei 8.069/90 (ECA) instituiu o Juizado Especial da Infância e da Juventude com a competência de lidar com todas as questões oriundas das relações de trabalho de menores no ambiente organizacional.

Nos termos do art. 408 CLT, é facultado ao responsável pelo menor (pai, mãe ou tutor) pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral. A duração do trabalho do menor está sujeita às limitações previstas no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, que estabelece limitação de 8 horas diárias e 44 semanais, comuns a todos os trabalhadores, mas devem-se observar as normas protetoras estipuladas na CLT e também as condições especiais no caso de admissão de adolescentes na condição de aprendizes. Nesse caso, podemos verificar que:

É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I — até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado;

II — excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação (BRASIL, 1943, art. 413).

Além disso, o artigo 3º, I, do atual Código Civil estabelece que os menores de 16 anos são absolutamente incapazes de exercer os atos da vida civil e o artigo 4º,

I, afirma que aos maiores de 16 anos e aos menores de 18, são relativamente incapazes. Essas normas deixam evidente que a contratação do adolescente, inclusive para o contrato de trabalho de Aprendizagem, deve ser assistida pelos responsáveis legais. A própria Lei 8.069/90 (ECA), em seu artigo 21, deixa evidente que o pátrio poder será exercido conjuntamente, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe e, em caso de divergência, cabe ao Poder Judiciário decidir a controvérsia.

Dessa forma, o art. 424 da CLT aponta que é dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães ou tutores afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física ou prejudiquem a sua educação moral. Por conseguinte, como os responsáveis legais devem assistir a contratação do adolescente, são obrigados também a afastar o menor do emprego nos casos descritos (BRASIL, 1943).

Além disso, o caput do artigo 225 da Constituição Federal define a obrigação de todo empregador manter um meio ambiente de trabalho sadio e o artigo 425 da CLT exige que: “Os empregadores de menores de 18 anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras de Segurança e Medicina do Trabalho”. Para o trabalho dos adolescentes, pode-se perceber que as exigências do local de trabalho são mais acentuadas que para trabalhadores adultos de modo que a transgressão desses preceitos é violação extremamente grave, a qual deve ser punida com o máximo rigor da lei. Saad (2004) afirma que “os bons costumes e a decência pública” devem ser objeto de cuidados de todos os empregadores e não apenas daqueles que empregam menores de 18 anos, e completa afirmando que o empregador deve ter cuidados especiais com o clima moral de sua empresa quando nela labutarem menores de 18 anos.

No artigo 427 da CLT, fica definido que “o empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas”. Os adolescentes devem ter garantidos o acesso e frequência à educação, não podendo o trabalho prejudicar diretamente seu desenvolvimento escolar. Esse artigo trata de um princípio básico para a defesa do

trabalho de menores para o qual, não é lícito criar empecilhos de qualquer espécie para a formação educacional do adolescente empregado. A própria Constituição Federal assegura, no artigo 227, o direito de acesso do adolescente à formação educacional enquanto estiver no mercado de trabalho (BRASIL, 1988).

Portanto, o trabalho do menor é amparado por diversas leis, que têm como objetivo regulamentar a entrada desses no mercado de emprego, ao garantir a integridade física e moral dos jovens trabalhadores, e erradicar o trabalho infantil no território brasileiro.

3.2 A regulamentação do Programa de Aprendizagem Profissional Lei 10.097/2000.

Em relação à educação profissional, o artigo 26 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, afirma que o ensino técnico e profissional deve ser generalizado em cada Estado membro da ONU, reforçando a importância da formação para o trabalho tanto para o desenvolvimento econômico dos países quanto para a promoção pessoal do indivíduo. A convenção 142, elaborada em 1975 pela OIT e ratificada pelo Brasil em 1982, em seu primeiro artigo descreve: “Todo Membro deverá adotar e desenvolver políticas e programas coordenados e abrangentes de orientação profissional e de formação profissional, estreitamente ligado ao emprego, em particular através dos serviços públicos de emprego”. Esse documento alerta que as políticas e os programas de qualificação profissional deverão encorajar e habilitar as pessoas, em bases iguais e sem discriminação, a desenvolver e utilizar suas capacidades para o trabalho em seus melhores interesses e de acordo com suas próprias aspirações, levando em conta as necessidades da sociedade.

No artigo 4º da convenção 142, é descrito que todo Estado Membro deverá gradualmente estender, adaptar e harmonizar seus sistemas de formação profissional de modo a atender às necessidades de formação profissional durante toda a vida, não só dos jovens, mas também dos adultos em diversos setores da

economia e ramos da atividade econômica e em todos os níveis técnicos e de responsabilidade. Aqui pode ser vista a importância atribuída à educação profissional e à formação dos jovens com objetivo de oportunizar acesso ao mercado de trabalho. Dessa forma, fica expresso que o direito à formação profissional é uma prerrogativa humana universal, cabendo ao Estado e às empresas a sistematização da orientação profissional, processo que deverá ser contínuo no decorrer da vida do trabalhador.

Sobre a educação profissional, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) nº 9394/1996, no capítulo III, estabelece o seguinte:

Art. 39. A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. (Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 2º A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

II – de educação profissional técnica de nível médio; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008. (BRASIL, 1996)

Nesse escopo legal, o Programa de Aprendizagem Profissional enquadra-se como formação inicial destinada aos aprendizes que adentram no mercado de trabalho. Em geral, esse é o primeiro contato do jovem com a educação profissional, nas instituições formadoras e nas empresas.

Cabe destacar que a Aprendizagem profissional no Brasil, foi formalizada pela primeira vez no Brasil em 1942 pelo SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e mais tarde foi estendida pelo Decreto-Lei nº 8.622 para Aprendizagem dos comerciários, que estabelecia deveres dos empregadores para como os menores, e trazia em seu primeiro artigo a seguinte redação:

Art. 1º Os estabelecimentos comerciais de qualquer natureza, que possuam mais de nove empregados, são obrigados a empregar e matricular nas escolas de aprendizagem do SENAC, um número de trabalhadores menores como praticantes, que será determinado pelo seu Conselho Nacional, de acordo com as práticas ou funções que demandem formação profissional, até o limite máximo de dez por cento do total de empregados de todas as categorias em serviço no estabelecimento. (BRASIL, 1946)

Com base no Decreto-Lei nº 8.622, os menores deveriam ter idade mínima de 14 anos, e eram considerados como praticantes da profissão de comerciante. A Aprendizagem, tinha a função de realizar uma conveniente formação profissional para os jovens com as seguintes atividades: 1) estudo das disciplinas essenciais à preparação geral do empregado no comércio e, bem assim, às práticas educativas que pudessem ser ministradas; 2) estudo das disciplinas técnicas relativas ao setor do ramo de comércio escolhido; 3) prática das operações comuns ao referido setor. Nesse ponto, havia a tentativa de aliar uma parte da aprendizagem teórica com outro momento de desenvolvimento de atividades práticas no setor de comércio. Os cursos destinados à Aprendizagem comercial dos praticantes deveriam funcionar no seu horário de trabalho normal e, caso o empregador que não contratasse menores, com o percentual estabelecido na lei, ele deveria pagar multa. Assim, a fundação do SENAI E SENAC foram os primeiros esforços do Estado brasileiro para a profissionalização de jovens através da aprendizagem profissional.

Com o mesmo ideal, o Governo Federal sancionou a Lei de Aprendizagem Profissional nº 10.097/2000 com o argumento de modernizar a legislação tornando-a compatível com o momento da economia brasileira. Segundo o referido dispositivo legal,

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número de aprendizes equivalentes a 5% (cinco por cento), no mínimo e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (BRASIL, 2000).

É interessante refletir que a obrigação legal de contratação de aprendizes se dá no plano de funções que demandem formação profissional, fato gerador de controvérsias jurisprudenciais. Segundo o entendimento de alguns juristas, o respectivo número de trabalhadores deveria ser calculado baseado na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), enquanto para outros, seria necessário avaliar cada situação real de cada empreendimento.

Observam Souza & Dalarosa (2015) que a nova Lei da Aprendizagem ampliou a execução dos programas para as ONGs (Organizações não Governamentais), na legislação anterior da década de 40, somente o Sistema S poderia ministrar os cursos de Aprendizagem.

Após a Lei nº10.097/2000, novas modificações foram introduzidas na legislação sobre os Programas de Aprendizagem na tentativa de adaptar a Lei às necessidades do mercado de trabalho. A última atualização ocorreu em novembro de 2013, com a Portaria 723/12 elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, modificando as cargas horárias de todos os cursos no Brasil e atribuindo à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE) a responsabilidade de fiscalizar e supervisionar os programas e as entidades que ministram os programas. Nesse aspecto, cabe à SPPE observar a Classificação Brasileira de Ocupações para aferir se os programas de Aprendizagem atendem aos objetivos das profissões que se propõem a ministrar.

As entidades que disponibilizam vagas para os cursos de aprendizagem deverão observar as determinações do Catálogo Nacional dos Programas de Aprendizagem (CNPA)¹⁵, que tem como objetivo orientar a elaboração dos Programas de Aprendizagem Profissional, apontando os pré-requisitos de idade, escolaridade, carga horária dos cursos, complexidade técnica da formação e descrição do ofício. Cabe às entidades formadoras a elaboração dos programas e à SPPE a aprovação, orientação e supervisão (SOUZA & DELAROSA, 2015). Como pode ser identificado na tabela abaixo, a carga horária dos cursos de Aprendizagem estará relacionada com a indicação dos cursos técnicos correspondentes.

Tabela 2 - Carga horária teórica dos cursos de Aprendizagem.

Curso Técnico de Nível Médio (MEC)	Formação Inicial - Carga Horária Teórica correspondente para Aprendizagem
800	400
1000	400
1200	480

Fonte: Reprodução do Catálogo Nacional da Aprendizagem (BRASIL, 2012, p.1).

¹⁵ O Catálogo Nacional dos Programas de Aprendizagem está disponível em anexo da Portaria 723/12 do MTE.

O Ministério do Trabalho e Emprego desenvolveu o Manual da Aprendizagem, especificamente formulado para o empresariado e as instituições promotoras de curso de Aprendizagem e que demonstra de forma mais prática e simplificada a legislação específica. No documento, a Aprendizagem Profissional é destacada como 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).

O conceito de aprendiz é definido como o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o ensino médio, e inscrito em programa de Aprendizagem (art. 428, *caput* e § 1º, da CLT). Caso o aprendiz seja pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 428, § 5º, da CLT).

Observa-se que a noção de Aprendizagem Profissional é compreendida como programa técnico-profissional e prevê a execução de atividades teóricas e práticas sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, especifica o público-alvo, os conteúdos programáticos a serem ministrados, demarca o período de duração, a carga horária teórica e prática, e define os mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendiz, obedecendo aos parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007.

No desenvolvimento dos programas de Aprendizagem são necessárias instituições que estejam aptas para ministrar a parte teórica, a legislação define que:

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições, que 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:

a) Os Serviços Nacionais de Aprendizagem:

1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);
3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);

4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);

5. Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).

b) Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida pelas seguintes entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, cabendo à inspeção do trabalho verificar a insuficiência de cursos ou vagas.

1. As Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agrotécnicas;

2. As Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no CMDCA. (BRASIL, 1943)

O Decreto 5.598/2005 e a portaria 615/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego regulamentam a participação das entidades de ensino nos Programas de Aprendizagem, fixando as regras para reconhecimento e avaliação das competências das entidades sem fins lucrativos. No caso das escolas técnicas, atualmente denominadas de IFEs, está previsto na LDB que eles devem promover a educação profissional nos diferentes níveis, além de poderem oferecer cursos especiais para a sociedade interessada, como os próprios cursos de Aprendizagem.

As instituições que ministram os cursos de Aprendizagem também têm a função de acompanhar e avaliar o desenvolvimento do aprendiz durante toda a sua trajetória no programa. Cabe à empresa designar formalmente um monitor para acompanhar as atividades do aprendiz no ambiente de trabalho, esse momento da Aprendizagem é a parte prática, a qual o aprendiz deve desenvolver no seu local de trabalho. O monitor ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, buscando garantir sempre uma formação que possa de fato contribuir para o seu desenvolvimento integral e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de Aprendizagem (art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

O trabalho em condição de aprendiz é legalizado mediante um contrato de Aprendizagem que é definido como:

Art. 428 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 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,1943)

O contrato de trabalho de aprendizagem deve ser formalizado por escrito, não sendo válido contrato verbal. Deverá também o contrato ter tempo determinado, com tempo estipulado de início e fim, e conforme a determinação do artigo 443, § 1º, da CLT, todo contrato por tempo determinado não pode ultrapassar dois anos. Esse tipo de contrato deve ser destinado apenas ao maior de 14 e menor de 24 anos, que deve estar inscrito em programa de Aprendizagem de formação técnico-profissional.

Nessa perspectiva, Gonçalves (2014) salienta que a Lei de Aprendizagem Profissional proporciona um contrato formal de trabalho de até dois anos a adolescentes e jovens com idade entre 14 e 24 anos, que possui como a principal finalidade propiciar ao jovem acesso à “formação técnico-profissional metódica”. Tais programas devem ser previamente aprovados pela Secretária de Políticas Públicas de Emprego.

À empresa cabe a obrigação de transmitir formação técnico-profissional para as funções que demandem formação metódica para o menor, que deve seguir as atividades preestabelecidas. É conveniente destacar também que o aprendiz é um empregado, respaldado com todos os direitos trabalhistas e previdenciários, e protegido contra acidentes do trabalho.

Por outro lado, é fundamental diferenciar o contrato de Aprendizagem do contrato de estágio, devido a possíveis confusões que podem ocorrer entre os dois tipos de experiência profissional. O estágio é respaldado pela Lei 11.788 de 2008, e não é definido como um contrato de trabalho:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (BRASIL, 2008).

Como base nesse artigo, fica explícito o caráter do estágio: um ato educativo escolar supervisionado, que faz parte integrante do projeto pedagógico do curso que o estudante frequenta. Ou seja, o estágio é percebido como uma fase ou complementação do desenvolvimento escolar, prevalecendo o sentido educativo. Assim, podemos definir que estágio não se equivale ao contrato de Aprendizagem e por isso, não faz parte do objetivo de pesquisa dessa dissertação.

É de fundamental importância ressaltar que para o contrato de trabalho ser vinculado à modalidade de Programa de Aprendizagem, além de anotada todas as condições na Carteira de Trabalho, ao aprendiz que não concluiu o ensino médio é obrigatória a comprovação de matrícula e assiduidade em estabelecimento escolar.

Além disso, é necessária a frequência do trabalhador em condição de Aprendizagem em cursos específicos disponibilizados pelas instituições habilitadas. Nessas instituições formadoras, a Aprendizagem decorre de forma que o aprendiz alterna conhecimento teórico e prático, ao passar alguns dias da semana nos cursos e outros na empresa contratante. Para Gonçalves (2014), no caso do Programa de Aprendizagem, o jovem é inserido de forma protegida e qualificada pelo emprego formal, com a Carteira de Trabalho assinada e os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos, contribuindo, assim, para erradicar o trabalho infantil no Brasil.

Com essa iniciativa de regulamentar e proteger o trabalho dos jovens, o § 2º do artigo 428 da CLT determina que ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. Não pode ser feita diferenciação salarial em relação ao menor trabalhador, como descreve a orientação jurisprudencial da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho de nº 26. Nesse sentido, o Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Vitória (CONCAV) instituiu a Resolução 03/2003 que estabelece que os programas de Aprendizagem, no município de Vitória, devam ser de no máximo quatro horas diárias e 40% da carga horária do curso deve consistir de parte teórica.

Cabe observar que “o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de

deficiência” (art. 428, §3º, CLT). Findo esse período, não se caracterizará mais como contrato de Aprendizagem. Também poderá ser suspenso em caso de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que comprometa a conclusão do ano letivo; e se for o desejo do aprendiz. Na situação específica do portador de deficiência, a promoção de educação profissional está embasada na Constituição de 1988 nos artigos 24, IV e 203, IV, e a participação no Programa de Aprendizagem não está submetida ao limite de 24 anos de idade.

No mesmo sentido, seguindo a redação do artigo 428, § 7º da CLT, está descrito que nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento da frequência escolar, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a sua presença na escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental. No entanto, mesmo sem a obrigatoriedade de frequentar o ensino médio, o adolescente não está desobrigado da participação no curso de formação teórico disponibilizado por instituições responsáveis.

Quanto à obrigatoriedade de contratar aprendizes, o artigo 429 no § 1º exclui as entidades sem fins lucrativos cujo objetivo é a educação profissional. Igualmente as microempresas também não são obrigadas a participarem de Programa de Aprendizagem, de acordo com a Lei Complementar nº123, de 14 de Dezembro de 2006.

Outra observação no terreno da legislação sobre Programas de Aprendizagem remete à Lei nº 12.594, de 2012, segundo a qual os estabelecimentos deverão ofertar vagas para adolescentes incluídos no Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), nas condições definidas pelos instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores das unidades locais do Sinase. Cabe lembrar que o Sinase é destinado a jovens que pratiquem atos infracionais, e que devem passar por medidas socioeducativas como propõe o Estatuto da Criança e Adolescente.

Para finalizar, cabe destacar o viés de inclusão social embutido na nova legislação de Aprendizagem Profissional, tornando compulsória a participação das grandes e médias empresas no programa e abrindo espaços para inserção no

trabalho de jovens portadores de necessidades especiais e de adolescentes que cumprem medidas socioeducativas.

3.3 O Fórum Nacional de Aprendizagem.

Um instrumento importante para o acompanhamento e discussão da Aprendizagem Profissional no Brasil é o Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional (FNAP), instituído pela Portaria nº 983/2008 do MTE, que tem como finalidades:

I - promover o contínuo debate entre instituições formadoras, órgãos de fiscalização e representação de empregadores e trabalhadores;

II - desenvolver, apoiar e propor ações de mobilização pelo cumprimento de contratação de aprendizes, conforme disposto na CLT;

III - monitorar e avaliar o alcance das metas de contratação e efetividade na oferta de programas de aprendizagem profissional.

O FNAP é integrado por vários atores que estão ligados com a promoção e discussão dos Programas de Aprendizagem: Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério da Educação; Ministério Público do Trabalho; diversas Confederações como da Agricultura e Pecuária, da Indústria, Transporte, Comércio; Conselhos relacionados à criança e adolescentes, portadores de deficiência, juventude; instituições formadoras do Sistema S e a OIT como convidada para suporte técnico.

As primeiras reuniões do FNAP¹⁶ aconteceram a partir de 2010 com objetivo de organizar os trabalhos e encaminhar as discussões e deliberações para atingir as metas elaboradas no Plano Nacional de Aprendizagem (PNA) que tiveram como objetivos para os anos de 2012 - 2015:

¹⁶ As Atas das reuniões do FNAP estão disponíveis no site do Ministério do Trabalho e Emprego: http://portal.mte.gov.br/politicas_juventude/forum-nacional.htm.

- Desenvolvimento/disponibilização de matrizes curriculares de aprendizagem em todos os setores da economia;
- A inclusão de 1.200.000 aprendizes até 2015 - mais de 50% é meta da fiscalização prevista no PPA 2012-2015;
- Implementação do Fórum de Aprendizagem Profissional em todos os Estados da Federação;
- Efetivação da aprendizagem na administração direta, autárquica e fundacional;
- Exigência do cumprimento das cotas das empresas terceirizadas, prestadoras de serviços na administração pública direta e indireta;
- Ampliação da oferta de cursos no SENAR, SESCOOP e SENAT, SENAI e SENAC;
- Parcerias com a rede de escolas técnicas para ampliação das vagas em cursos de nível da formação inicial e em nível técnico para aprendizagem: criação dos itinerários formativos;
- Parcerias para Incentivo e/ou investimento na capacitação de ONGs para oferta da aprendizagem em nível de formação inicial;
- Desenvolvimento de instrumentos para o monitoramento e avaliação sistemáticos dos programas corporativos de aprendizagem, com ênfase na qualidade pedagógica e na efetividade social;
- A integração da intermediação de aprendizes ao mercado de trabalho via Sistema Público de Trabalho Emprego e Renda;
- Garantia do caráter permanente da aprendizagem como política pública orientada e com resultados monitorados pela ação estatal.

Para observarmos as discussões mais recentes do FNAP, analisamos as principais temáticas levantadas nos encontros de 2015, tendo como base a leitura das Atas, que estão disponíveis no site do MTE. As reuniões tiveram como foco alguns pontos como: encaminhamento de jovens que cumprem medidas socioeducativas para os Programas de Aprendizagem; a efetivação de mais 50% de adolescentes na mesma empresa onde foram aprendizes; a construção do “Arco do Desporto” para permitir a contratação em clubes para diversificar a oferta de contratos de Aprendizagem.

Outro ponto de destaque foram as discussões para a implantação do PRONATEC Aprendiz por parte do Governo Federal; programa idealizado para aquelas empresas que não são obrigadas a cumprir cotas (micro e pequenas empresas) mas estão interessadas em contratar aprendizes.

O avanço dos trabalhos do FNAP é uma aposta do Ministério do Trabalho para promover o Trabalho Decente para os jovens no Brasil e tem como proposta principal acompanhar a efetivação da Lei da Aprendizagem, pois ela enfrenta diversos obstáculos para ser cumprida na prática, principalmente devido a dificuldade das empresas cumprirem as cotas de contratação de aprendizes.

3.4 Dados sobre os Programas de Aprendizagem.

A partir de dados do Ministério do Trabalho e Emprego, divulgados no Boletim da Aprendizagem Profissional, pode se observar que a evolução dos contratos de Aprendizagem, no período de 2005-2014, foi a seguinte:

Tabela 2: Contrato de Aprendizagem 2005-2014 e Meta MTE.

Aprendizes Admitidos 2005-2014	2.117.422
META 2012-2015	1.220.628 (86,93% atingida até Dez 2014)
Aprendizes Contratados 2014	402.683
Aprendizes Contratados 2013	348.183
Aprendizes Contratados 2012	310.249
Aprendizes Contratados 2011	264.764
Aprendizes Contratados 2010	201.097
Aprendizes Contratados 2009	150.001
Aprendizes Contratados 2008	134.001
Aprendizes Contratados 2007	105.959
Aprendizes Contratados 2006	143.254
Aprendizes Contratados 2005	57.231

Fonte: Reproduzido do Boletim da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2014, p.1)

Conforme esses dados, os contratos de Aprendizagem a cada ano obtiveram ascensão. Já em 2014 a proposta do MTE de contratação de 1.222.628 aprendizes entre 2012 e 2015, havia atingido 86,93% do seu total, o que demonstrou a possibilidade de alcançar os objetivos da meta.

Outro dado importante que o Boletim 2014 apresenta é a contratação de aprendizes por atividade econômica, fato que permite mapear como estão distribuídos os contratos de aprendizagem por setores da economia.

Tabela 3: Contratação de Aprendizes por atividade econômica Caged 2014.

Contratações por Atividade Econômica	
Grau	Total
Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	102.219
Indústrias de Transformação	94.719
Saúde Humana e Serviços Sociais	44.085
Outras Atividades de Serviços	40.666
Construção	26.458
Transporte, Armazenagem e Correio	23.558
Atividades Administrativas e Serviços Complementares	17.477
Educação	13.201
Alojamento e Alimentação	10.201
Informação e Comunicação	6.102
Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	5.110
Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	4.841
Indústrias Extrativas	3.493
Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura	3.133
Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação	2.721
Artes, Cultura, Esporte e Recreação	1.874
Eletricidade e Gás	1.295
Atividades Imobiliárias	794
Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	687
Outros	1

Fonte: Reproduzido do Boletim da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2014, p1)

Os setores de comércio e Indústria de transformação foram os líderes no ranking de contratação, ambos somaram 196.938, representando 48,91% do total

das admissões em 2014. A Administração Pública, Defesa e Seguridade Social não são obrigadas por lei a empregar aprendizes, mas também contrataram cerca de 687, número que pode aumentar nos próximos anos devido ao esforço do MTE para divulgar e ampliar o programa nesse setor. Dessa forma, é fundamental perceber que o Programa de Aprendizagem está distribuído em todas as áreas que tenham a possibilidade legal de empregar aprendizes.

Em relação à escolaridade, os dados demonstram uma variação das possibilidades do Programa de Aprendizagem, que tem em seus quadros de aprendizes desde de analfabetos a formados no ensino superior.

Tabela 4: Escolaridade dos aprendizes no Brasil em 2014.

Escolaridade	
Grau	Total
Analfabeto	62
Até 5ª Incompleto	1.842
5ª Completo Fundamental	1.440
6ª a 9ª Fundamental	31.562
Fundamental Completo	15.112
Médio Incompleto	239.435
Médio Completo	103.314
Superior Incompleto	7.771
Superior Completo	2.145

Fonte: Reproduzido do Boletim da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2014, p.2)

Em 2014, o nível de escolaridade predominante nos contratos de aprendizagem foi o Ensino Médio Incompleto (a faixa educacional que deve ser prioritária conforme a legislação), com 239.435, o que representa 59,46 % do total. Chamou a atenção os quase 35.000 aprendizes que ainda cursam o Ensino

Fundamental, demonstrando o atraso escolar brasileiro, uma vez que esses aprendizes têm no mínimo 14 anos de idade.

Tabela 5: Número de Contratos de Aprendizagem em relação a faixa etária.

Faixa Etária	
Grau	Total
14 a 17	275.152
18 a 24	126.020
25 a 29*	516
30 a 39*	636
40 a 49*	264
50 a 64*	90
65 ou mais*	5

Fonte: Reproduzido do Boletim da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2014, p.1)

Nos termos da legislação, a maioria dos aprendizes está nas faixas etárias de 14 a 17 anos e de 18 a 24 anos. Nas faixas etárias a partir de 25 anos de idade estão os portadores de deficiências, segmento que não está sujeito ao limite de idade para participar dos Programas de Aprendizagem, que perfaz um total de 1511 aprendizes, número que pode ser maior se for levado em conta os aprendizes abaixo dessa faixa etária que podem ter deficiência, mas que não podem ser identificados com os dados do Boletim 2014.

Com os dados da RAIS 2014, podemos mensurar aumento dos percentuais de contratos de Aprendizagem de acordo com o potencial em 2013 que era de 27,68% e para 32,53% em 2014.

Apesar do aumento expressivo do número de contratação em 2014, ainda há uma longa jornada a ser trilhada para alcançar a efetividade da Lei da Aprendizagem que determina como referência a cota mínima de 5% estabelecida na CLT. Os dados apresentados são fundamentais para se compreender a dificuldade na efetivação da Lei da Aprendizagem nº10.097/ 2000 que, após quatorze anos de aprovação, apenas havia atingido 32,53% do potencial de contratação. No Brasil, o total de contratos de Aprendizagem em 2014 ficou em 492.683, muito aquém dos 1.237.760, cota estipula pela legislação. No caso do Espírito Santo, o não cumprimento da legislação é visível, o estado tem um potencial de contratação de

23.277, mas apenas 10.641 aprendizes estavam inscritos em 2014, como descrito na tabela abaixo:

Tabela 6: Contratos de Aprendizagem e Potencial de Contratação 2014.

UF	Total de Admitidos	Potencial de Contratação	Percentual Atingido
Rio Grande do Sul	37.794	76.828	49,19%
Ceará	16.287	33.150	49,13%
Espírito Santo	10.641	23.277	45,71%
Amapá	1.057	2.385	44,32%
Acre	1.210	2.748	44,03%
Distrito Federal	11.786	26.923	43,78%
Santa Catarina	20.842	54.595	38,18%
Minas Gerais	48.836	128.062	38,13%
Goiás	14.564	40.198	36,23%
Sergipe	3.480	9.990	34,83%
Amazonas	5.689	17.865	31,84%
Rio de Janeiro	34.190	110.473	30,95%
Mato Grosso	6.160	20.700	29,76%
São Paulo	110.983	379.367	29,25%
Roraima	708	2.486	28,48%
Rondônia	2.944	10.515	28,00%
Pernambuco	12.319	44.075	27,95%
Paraná	20.381	73.570	27,70%
Rio Grande do Norte	4.311	15.970	26,99%
Bahia	15.335	57.902	26,48%
Alagoas	3.362	12.722	26,43%
Paraíba	3.896	14.921	26,11%
Tocantins	1.775	7.293	24,34%
Pará	6.111	28.179	21,69%
Mato Grosso do Sul	3.382	16.201	20,88%
Maranhão	3.063	16.964	18,06%
Piauí	1.577	10.401	15,16%
TOTAL	402.683	1.237.760	32,53%

Fonte: Reproduzido do Boletim da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2014, p.2)

3.5 As dificuldades na efetivação da Lei Aprendizagem Profissional (nº10.097/2000) e o Trabalho Decente para Juventude.

O Governo Federal firmou compromisso com a Agenda Nacional de Trabalho Decente, em Junho de 2003, com a assinatura de Memorando de Entendimento entre o Presidente da República e o Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho. Em 2006, o Brasil lançou a Agenda de Trabalho Decente, efetivado pelo

Decreto Presidencial de 2009, que também criou o Comitê Executivo Interministerial responsável pela implementação dos objetivos da Agenda:

Nesse contexto, a construção de uma agenda nacional de trabalho decente para a juventude é tarefa extremamente relevante, e ganha importância quando falamos do Brasil, onde o trabalho tem intensa presença na vida juvenil, ou mesmo se faz presente, muitas vezes, antes da idade legal para trabalhar, ainda na infância ou adolescência. Uma vez que o foco da Agenda do Trabalho Decente para a Juventude no Brasil são os jovens entre 15 e 29 anos, respeitando o grupo etário atualmente considerado jovem no país (Emenda Constitucional nº 65, de 13 de julho de 2010), cabe de início um diálogo com as orientações já estabelecidas pelo Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil e de Proteção ao Adolescente Trabalhador. Ou seja, parte-se do pressuposto – estabelecido pela legislação nacional, em conformidade com a Convenção 138, sobre a Idade Mínima para Admissão a Emprego, - 1973 (nº 138) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 28/6/2001 – de que os 16 anos constituem a idade mínima para o trabalho no país. Isso significa que qualquer tipo de inserção no mercado de trabalho antes dessa idade deve ser combatida e erradicada, com exceção das situações de aprendizagem estabelecidas pela Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000) a partir dos 14 anos. Neste sentido, a defesa do trabalho decente para os adolescentes (a partir dos 15 anos) abordada nessa proposta se faz dentro desse quadro normativo e se limita às situações de aprendizagem protegidas por lei (BRASIL, 2011, p.9).

Se, por um lado, a Lei da Aprendizagem nº10.097/2000 ampliou seu espaço na Agenda de Trabalho Decente para a Juventude, são muitas as dificuldades para a sua efetividade na realidade dos jovens no Brasil:

Os adolescentes de 14 a 15 anos trabalham fundamentalmente em situação de trabalho irregular e não em situação de aprendizagem estabelecida por lei. Dado que esta Agenda também pretende contemplar os adolescentes de 15 anos, será preciso atenção especial para tal fato com ações reais de inserção desses em programas de aprendizagem (BRASIL, 2011, p.16).

No vetor de garantir e regular a inserção do jovem no mundo do trabalho, o Programa de Aprendizagem Profissional é uma política pública que busca conciliar trabalho e estudo, pois o aprendiz é obrigado a frequentar a escola enquanto participa da Aprendizagem. Conciliar trabalho com a escola é fundamental, principalmente pelos níveis de evasão do ensino médio, como observado na primeira parte dessa dissertação. Assim, o Governo Federal deixa explícito que, para o avanço da Agenda de Trabalho Decente para jovens no Brasil, “cabe a urgente necessidade de garantir a aplicação da legislação sobre Aprendizagem e a prática do estágio” (BRASIL, 2011). É importante destacar que os jovens configuram uma parte da população que necessitam de políticas específicas para garantir seu acesso ao Trabalho Decente:

A decisão de elaborar uma agenda específica dirigida à juventude, e que integrasse as diversas dimensões do trabalho decente, derivou da constatação de que, apesar da situação dos jovens no mundo do trabalho depender das condições e do estado do avanço dos direitos na sociedade como um todo, eles experimentam uma série de particularidades e dificuldades adicionais em função de sua situação singular no que diz respeito ao trabalho, derivada, principalmente, do processo de transição escola-trabalho e do desafio da inserção laboral. Isso justifica a necessidade de desenvolver uma abordagem especial (ABRAMO, 2015, p.85).

As estratégias do Governo (BRASIL, 2011; CLEMENTINO 2013; GONÇALVES, 2014) para efetivar a Lei da Aprendizagem incluem a divulgação da legislação referente à Aprendizagem e ao estágio, publicando as responsabilidades e obrigações da escola e dos empregadores e os direitos dos estudantes contratados; a organização de um amplo debate com base nas diretrizes traçadas pelo Plano Nacional de Aprendizagem construído no âmbito do Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional; e, por fim, o fortalecimento da fiscalização dos contratos de estágio e de Aprendizagem, para que as cotas de aprendizes sejam respeitadas nas empresas.

Gonçalves (2014) acredita que o programa de Aprendizagem profissional é um caminho que possibilita aos jovens a oportunidade de trabalho decente. A autora argumenta que os jovens de famílias mais vulneráveis economicamente são inseridos em atividades precárias, a grande maioria na informalidade, sem nenhuma proteção e expectativa de futuro. Assim, a Aprendizagem possibilita avanços nos quatro principais pontos da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ):

- Mais e Melhor Educação;
- Conciliação de Estudos, trabalho e Vida Familiar;
- Inserção Ativa e Digna no Mundo do Trabalho;
- Diálogo Social.

Além de influenciar a permanência do jovem na escola, o contrato de Aprendizagem possibilita as condições para que a passagem entre a escola e o mundo do trabalho aconteça de forma tranquila e progressiva, a fim de que o contato do adolescente ou jovem com as atividades laborais ocorra de maneira que o aspecto formativo se sobreponha ao produtivo (CLEMENTINO, 2013). Ademais, há a conciliação entre os estudos, trabalho e vida familiar. A inserção do jovem é processada de forma digna no mundo do trabalho, uma vez que o emprego formal

garante a Carteira de Trabalho (CTPS) assinada e os direitos trabalhistas e previdenciários.

No entanto, apesar do Governo perceber a necessidade de avanço da efetivação da Lei da Aprendizagem, observarmos dificuldades nesse sentido, pois:

O governo e demais órgãos e instituições dedicadas à promoção e proteção de direitos de ambos os segmentos seguem tentando mobilizar, alertar e punir empregadores; porém, uma grande parte das empresas ainda tenta se esquivar ou se defender do cumprimento da legislação. A interpretação possível é que se todos aqueles que estão obrigados se cumprissem a cota mínima de 5% teríamos mais de um milhão de aprendizes. É importante ressaltar que algumas grandes empresas já reconhecem e apresentam os bons frutos de investirem em programas corporativos, inclusive para efeitos de renovação de seus quadros com empregados que adquiriram valores internos da organização. Isso porque a empresa é responsável e participe da formação ofertada ao aprendiz (GONÇALVES, 2014, p.195).

A justificativa de parte dos empregadores para o não cumprimento de cotas de Aprendizagem é a falta de entidades formadoras que possibilitem a contratação de aprendizes com qualificação da área de interesse da empresa. Os empreendimentos de grandes e médios portes normalmente são contribuintes do Sistema S, e contratam aprendizes formados por esse modelo. Porém, a depender da localização da empresa, principalmente em pequenas cidades, pode ocorrer a inexistência de instituições formadoras, o que inviabiliza a contratação dos aprendizes. Dessa forma, a legislação prevê que além da rede de Serviço Nacional de Aprendizagem, a possibilidade de instituições sem fins lucrativos criem programas de aprendizagem.

Outra dificuldade em relação à efetivação da Lei da Aprendizagem é que a maior parte dos cursos teóricos é na área administrativa. Como alerta Gonçalves (2014), esse cursos são mais baratos e com infraestrutura mais simples, assim, as empresas contratam seu percentual mínimo de aprendizes para partes administrativas, e as formações que possuem maior conhecimento técnico e tecnológico são em número reduzido atualmente no país.

Com o objetivo de possibilitar o aumento dos contratos de Aprendizagem, o Governo Federal¹⁷ lançou o Pronatec Aprendiz, em 22 de Julho de 2015, para beneficiar as Micro e Pequenas Empresa. O Pronatec vai oferecer cursos teóricos de Aprendizagem e disponibilizar a contratação para a Micro e Pequena Empresa,

¹⁷ Dados disponibilizados em < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/07/governo-lanca-pronatec-aprendiz-na-micro-e-pequena-empresa>> acesso em 04/01/2016.

sem custos de qualificação do aprendiz por parte das contratantes. Essa é uma ação que facilita a participação de Micro e Pequenas Empresas nos programas de Aprendizagem, pois como não são contribuintes do Sistema S, teriam que arcar com os custos relativos à qualificação dos jovens.

O Pronatec Jovem Aprendiz, no primeiro momento, vai oferecer 15 mil vagas em 81 municípios com alto índice de violência e vulnerabilidade social, escolhidos com base no Mapa da Violência. Assim, as micros e pequenas empresas terão benefícios fiscais na contratação de aprendizes e os jovens terão a qualificação custeada com recursos do Pronatec¹⁸.

Outro esforço do Ministério do Trabalho e Emprego é direcionado para a administração pública, pois ela não é obrigada a contratar aprendizes pela Lei da Aprendizagem nº10.097/2000, no entanto, a primeira ação definida pelo Plano Nacional de Aprendizagem é exatamente sensibilizar os órgãos governamentais para a importância de fazer parte de programas de Aprendizagem, no sentido que:

O propósito é que se realize um processo seletivo público, estrategicamente orientado para os adolescentes de políticas públicas em plena expansão pelo governo federal, como os resgatados do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti), quando em idade entre 14 e 17 anos, os beneficiários do Programa Bolsa Família (PBF), ou ainda os adolescentes submetidos a medidas socioeducativas que encontram muito mais dificuldades para uma oportunidade no meio privado. Com experiências concretas nesse sentido, pode ser citado o programa instituído por lei estadual do Paraná, onde setecentas vagas são garantidas anualmente a esse público. Outros órgãos do Executivo, do Legislativo e do Judiciário já instituíram seus programas por meio de medidas infralegais, embora nem sempre possam garantir os recursos necessários para a efetivação contínua de contratos dessa natureza por toda a administração direta, autárquica e fundacional (CLEMENTINO, 2013. p.48).

Com esse objetivo, o PNAP contempla a inclusão da exigência de que as empresas prestadoras de serviços da administração direta e indireta também cumpram suas cotas de Aprendizagem. Dessa forma, acredita-se que possa haver uma verdadeira sensibilização em relação à importância da Aprendizagem, começando pelos próprios órgãos públicos e expandidos para iniciativa privada.

No âmbito do governo federal, algumas ações recentes procuram superar as dificuldades para o cumprimento da Lei da Aprendizagem e, assim, avançar na Agenda de Trabalho Decente, principalmente, para jovens em situações de vulnerabilidade social. Nesse esforço, citamos as discussões no interior do Fórum

¹⁸ Dados disponibilizados em < <http://www.brasil.gov.br/educacao/2015/07/primeira-etapa-do-pronatec-jovem-aprendiz-oferece-15-mi-vagas> > acesso em 05/01/2016.

Nacional de Aprendizagem, a elaboração do Plano Nacional de Aprendizagem e o Pronatec Aprendiz.

4 Um estudo com os aprendizes que são alunos no Colégio Estadual do Espírito Santo.

4.1 Do local da pesquisa.

O Colégio Estadual do Espírito Santo é uma instituição centenária na educação capixaba, instituído em 1906 com o objetivo de impulsionar o ensino secundário no estado. Inicialmente chamado de Ginásio do Espírito Santo, funcionou de forma itinerante em diversos endereços até a transferência definitiva para a nova sede em 31 de outubro de 1957, momento em que passou a ter o nome atual.

Considerado um estabelecimento de ensino secundário de referência, comparado ao Colégio Pedro II do Rio de Janeiro, gozava de prestígio da sociedade capixaba, por ser responsável pela formação de cidadãos da elite, na primeira metade do século XX (BOREL, 2015). Atualmente, permanece avaliado como espaço de qualidade educacional pública. É a escola modelo pela Secretaria de Educação (SEDU) e recebe alunos de Vitória e de municípios vizinhos como Cariacica, Vila Velha, Viana e Serra.

O Colégio Estadual está localizado na cidade de Vitória, no bairro Forte São João, na Avenida Vitória, sem número. É importante destacar que a localização geográfica da escola facilita receber alunos de municípios vizinhos, devido a cidade ser circundada por municípios da região metropolitana. A maior parte dos estudantes é do próprio município de Vitória, mas existe um número representativo proveniente de Cariacica e Vila Velha, e em menor número de Viana e Serra. Essa observação é constatada com o Projeto Político Pedagógico (PPP) que ressalta:

O Colégio Estadual do Espírito Santo atende uma clientela bem diversificada sendo referência em qualidade de ensino na região metropolitana da Grande Vitória, sendo que muitos alunos aqui se matriculam pelo fato do colégio estar localizado numa região privilegiada do município de Vitória, com excelente infra-estrutura viária e por aproveitarem para trabalhar no centro da cidade proximidade. Atualmente, boa parcela dos alunos do Ensino Médio é oriunda de bairros vizinhos do município de Vitória e também de outros municípios que formam a região metropolitana da Grande Vitória (ESPÍRITO SANTO, 2009, p.10).

É importante observar que essa movimentação e busca por ensino em outros municípios pelos alunos é facilitada pelo direito conquistado ao cartão Estudante Gratuito¹⁹, que permite aos estudantes matriculados no ensino médio das escolas públicas estaduais e federais (e que residem a mais de um quilometro da escola) o transporte público gratuito no percurso residência/escola/residência. Assim sendo, o Colégio Estadual acolhe uma diversidade de estudantes de bairros e municípios diferentes e, como veremos, possibilita um número elevado de estudantes aprendizes, de variadas instituições e empresas, possibilitando um estudo de caso mais completo desses jovens que participam de vários programas de Aprendizagem Profissional.

Outro fator atrativo do Colégio Estadual é sua estrutura física, composta por 22 salas de aulas, 4 quadras de esportes, 1 piscina, 1 sala de música, 2 laboratórios de informática, 1 laboratório de Química, 1 sala do Grêmio estudantil, 1 sala para alunos portadores de necessidades especiais, 1 sala de vídeo, 1 biblioteca com dois pavimentos e um pátio com espaço considerável. O funcionamento do colégio no ano letivo de 2015 foi dividido em três turnos: matutino com 10 turmas de 1º ano, 6 turmas de 2º ano e 5 turmas de 3º ano; o vespertino com 11 turmas de 1º ano, 6 turmas de 2º ano e 3 turmas de 3º ano; e por fim o noturno com 2 turmas de 1º ano, 2 turmas de 2º ano e 2 turmas de 3º ano. Cada turma tem em média 35 alunos de modo que, no momento de pesquisa, o Colégio Estadual contava com 1645 alunos.

Na instituição é disponibilizado aos alunos o acesso a refeição gratuita. Porém, há a opção de alimentação na lanchonete particular que funciona no interior da escola. No caso dos alunos trabalhadores (aprendizes ou estagiários), observamos o hábito de almoçar na escola, em virtude da impossibilidade de irem para a casa na transição da escola para o trabalho. Alguns acondicionam suas marmitas na geladeira da escola, depois a aquecem num aparelho micro-ondas, adquirido pelos professores. No intervalo do turno matutino para o vespertino, é comum observar estudantes almoçando no pátio da escola, alguns chegando do local de trabalho e outros se preparando para ir para seus empregos, trocando o uniforme do trabalho pelo da escola e vice-versa.

¹⁹ Consulta ao site <<http://www.gvbus.com.br/site/index.php?id=27>> acesso em 17 de Novembro de 2015.

Um fator que chamou a atenção no ano letivo de 2015 foi a mobilização da comunidade escolar (pais, aluno, professores e funcionários) contrária à implantação no Colégio Estadual do programa denominado “Escola Viva”²⁰. A maior parte das críticas ao projeto era exatamente de estudantes que trabalhavam, pois a escola funcionaria em turno único (matutino e vespertino), impedindo os alunos que trabalhavam de permanecer no Colégio Estadual. A situação era ainda mais grave devido ao não funcionamento do curso no turno noturno, obrigando os alunos a buscar vagas em outras escolas. Os estudantes e professores participaram de vários movimentos de rua, na Assembleia Legislativa e na SEDU, e o projeto “Escola Viva” com sua primeira unidade foi implantado em Inhaguetá, bairro do município Vitória. Deste modo, os alunos trabalhadores conseguiram terminar o ano letivo no próprio Colégio Estadual e garantiram que a escola permanecesse atuando da mesma maneira, com os três turnos.

Em relação ao corpo docente, destaca-se que muitos possuem cursos de pós-graduação como especialização, mestrado e doutorado. Devido também a localização da escola, os professores demonstram preferência por lecionar no Colégio Estadual²¹, após aprovação em concurso público ou em forma de contrato temporário, a instituição é uma das primeiras opções de escolha dos docentes.

4.2 Dos sujeitos da pesquisa.

Para a identificação da população a ser pesquisada no Colégio Estadual foi aplicado um questionário inicial (Apêndice A) com questões abertas. Foi necessário adentrar em todas as salas de aulas dos três turnos de funcionamento e perguntar quais alunos faziam parte do Programa de Aprendizagem Profissional, uma vez que não foi possível, no primeiro momento, identificar quem eram os estudantes

²⁰ Programa de Escolas Estaduais de Ensino Médio em Turno Único, denominado “Escola Viva”, foi instituído pela Lei Complementar Nº 799 e prevê a implantação de 30 escolas em turno único até 2018.

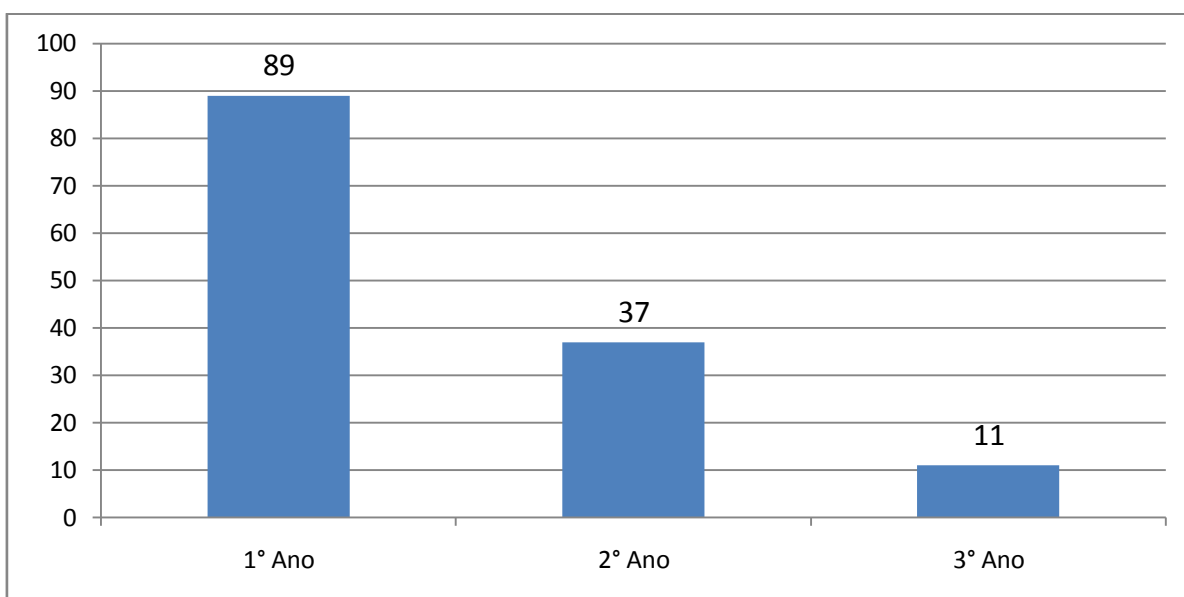
²¹ Levantamento possibilitado a partir da observação participante em campo na instituição, uma vez, que o autor atua como docente no colégio.

aprendizes. Quando os alunos se identificavam como pertencentes a Programa de Aprendizagem, era-lhes pedido para que preenchessem o questionário.

Esse primeiro questionário foi formulado com 10 questões abertas e teve como objetivo principal possibilitar a descrição da população a ser pesquisada. Além disso, permitiu identificar (pelo nome) os alunos que participavam dos cursos de Aprendizagem para que, com base na análise das atas do Conselho de Classe, pudessemos verificar o rendimento escolar de cada aprendiz no final do ano letivo de 2015.

Após a tabulação dos dados do questionário, percebemos que, em relação à série de ensino, a maior parte dos aprendizes cursava o primeiro ano do ensino médio, como pode ser visto no gráfico abaixo:

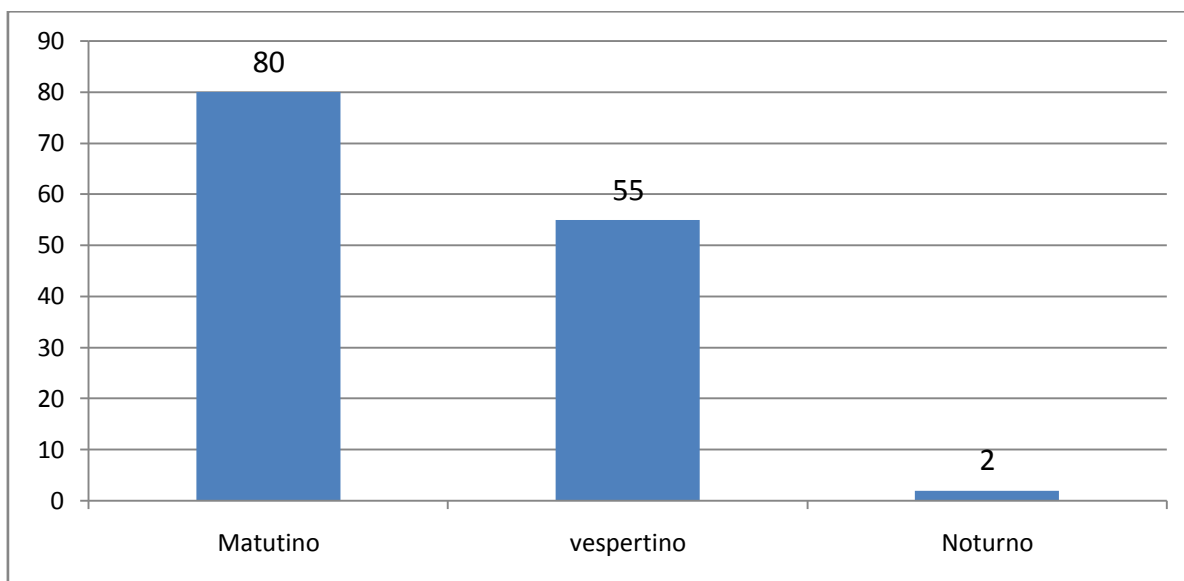
Gráfico 1: Número de aprendizes por série de ensino.



Fonte: próprio autor.

Assim, a divisão de aprendizes por série de ensino ficou representada por 89 alunos do primeiro ano, 37 do segundo ano e 11 do terceiro ano, totalizando 137 estudantes aprendizes. Em relação ao turno de ensino, verificou-se que 79 aprendizes estudavam no turno matutino, 56 no vespertino e apenas 2 no turno noturno.

Gráfico 2: Número de aprendizes por turno de ensino.



Fonte: próprio autor.

Como pode ser observado, há um elevado número de aprendizes nos períodos matutino e vespertino e apenas dois estudantes no período noturno. Isso se explica pois, a idade mínima para cursar o período da noite é 18 anos, a maior parte dos alunos desse turno é de empregados adultos que trabalham em tempo integral durante o dia. Assim, o turno noturno (com aproximadamente 210 alunos) se caracteriza como uma oportunidade para que trabalhadores adultos possam concluir o ensino médio regular.

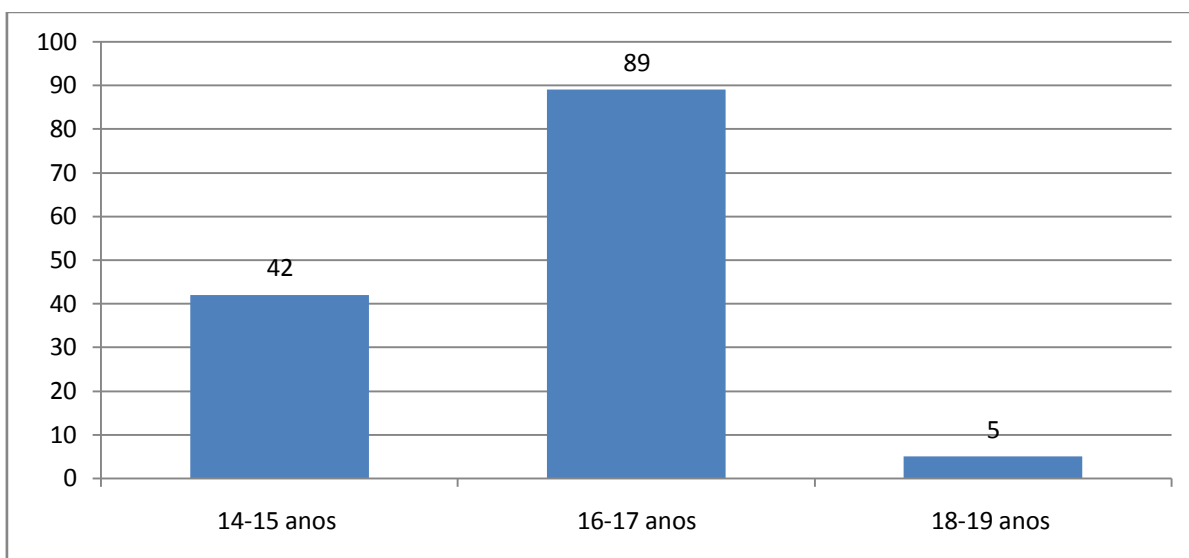
Nesse ponto, é importante pensar que a Aprendizagem possibilita aos jovens estudar numa parte do dia, trabalhar em outra e estar em casa no período da noite. No discurso do Ministério do Trabalho, a Aprendizagem Profissional oportuniza a conciliação de estudos, trabalho e vida familiar, um dos quatro pontos da Agenda Nacional de Trabalho Decente para Juventude. Essa constatação permite apreender que a Aprendizagem é uma fase de preparação e transição entre os estudos e mundo do trabalho, na qual a formação profissional deve ser o objetivo principal a ser desenvolvido pelas instituições promotoras de aprendizagem.

Outro dado importante é que dos 137 aprendizes, 81% declararam que a localização do Colégio Estadual ajuda no deslocamento do local de trabalho. O estudante aprendiz busca uma escola que esteja num local que possibilite seu deslocamento entre a escola e o trabalho. Como o município de Vitória concentra a

maior parte de instituições promotoras de curso de Aprendizagem, o Colégio Estadual se torna atraente para os estudantes dos municípios vizinhos.

Em relação à faixa de idade, a tabulação dos dados permitiu demonstrar que a maior parte está entre os 16-17 anos de idade, perfazendo 66% dos estudantes aprendizes. Na faixa de 14-15 anos estão 30% aprendizes; e na faixa etária de 18-19 foram identificados apenas 4% dos aprendizes.

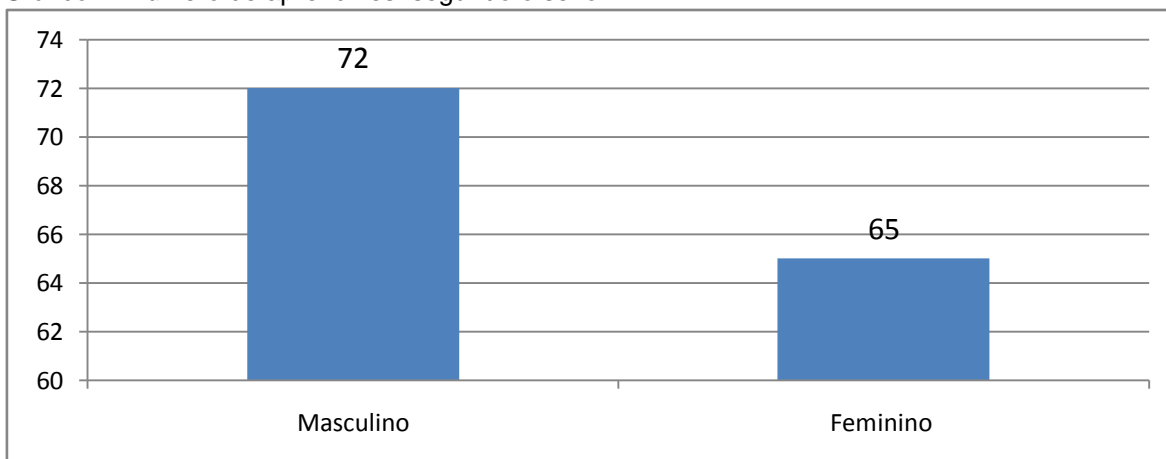
Gráfico 3: Faixa de idade dos aprendizes.



Fonte: próprio autor.

Do total de 137 aprendizes identificados na escola, 52% são do sexo masculino e 48% feminino, demonstrando certo equilíbrio em relação ao número de homens e mulheres que fazem parte do Programa de Aprendizagem.

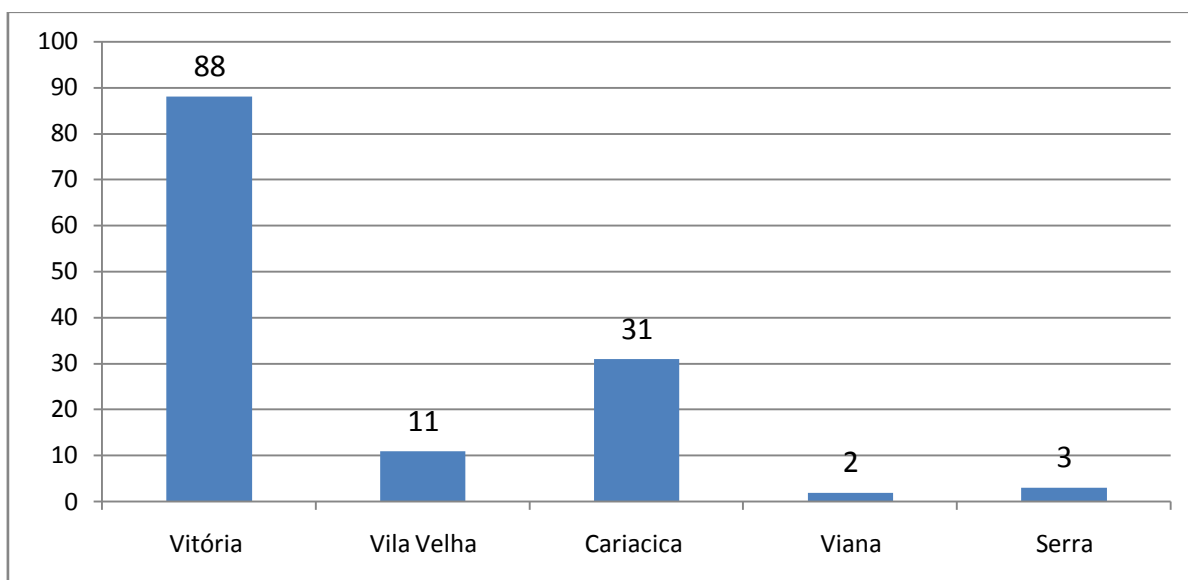
Gráfico 4: Número de aprendizes segundo o sexo.



Fonte: próprio autor.

Em relação ao município de residência dos aprendizes, foram identificados aprendizes oriundos de diversos bairros localizados em municípios da região metropolitana da Grande Vitória: 64,2% procedentes do município de Vitória, 23,6% de Cariacica, 8,5% de Vila Velha, 2,1% de Serra e 1,4% de Viana.

Gráfico 5: Número de aprendizes por município.



Fontes: próprio autor.

Quanto às instituições promotoras de Aprendizagem Profissional, foram identificados estudantes aprendizes procedentes do Serviço Nacional de Aprendizagem Profissional (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional do Transporte - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SEST-SENAT), Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), Instituto Gênesis, CESAM (Centro Salesiano do Adolescente trabalhador), Instituto Brasileiro de Desenvolvimento Humano (IBDH) e o Centro de Orientação e Encaminhamento Profissional (COEP).

Percebemos que três instituições formadoras são do Sistema S (SENAC, SENAI E SEST-SENAT), e outras são instituições sem fins lucrativos que legalmente estão autorizadas a disponibilizar cursos de Aprendizagem (CESAM-Salesiano, COEP, CIEE, Gênesis, IBDH). Deste modo, é importante fazer uma breve descrição dessas instituições formadoras, que são fundamentais na disponibilidade de aprendizes qualificados para atender a Lei de Aprendizagem.

O CESAM está descrito na sua página na internet²² como um modelo de Instituição Salesiana nutrida pela Inspetoria São João Bosco (ISJB). O ideal do CESAM é contribuir para o fortalecimento do vínculo e da convivência familiar e comunitária de adolescentes e jovens em vulnerabilidade, com a oferta de qualificação socioprofissional e inserção no mercado de trabalho. Está localizado no bairro Forte São João, na Avenida Vitória, a uma quadra ao lado do Colégio Estadual, o que facilita a locomoção dos aprendizes para essa instituição formativa.

Segundo informações do próprio CESAM, suas unidades atendem a milhares de jovens e adolescentes com a oferta de ações de proteção social que viabilizam a promoção de seus direitos, a participação cidadã e o acesso ao mercado formal de trabalho. O CESAM Espírito Santo (CESAM-ES) foi fundado em 1996 e atende atualmente a 1.600 adolescentes aprendizes, divididos nos núcleos em Cachoeiro de Itapemirim (113 aprendizes), Colatina (45 aprendizes), Linhares (45 aprendizes), São Mateus (100 aprendizes) e Vitória (1297). Um diferencial do CESAM é que o adolescente aprendiz e sua família recebem acompanhamento de assistentes educacionais e assistentes sociais ao longo do período em que estiveram no programa de Aprendizagem da instituição. O CESAM disponibilizava vagas apenas para a Aprendizagem, não trabalhando com contratos de estágios, o que possibilita o foco apenas no desenvolvimento dos programas de Aprendizagem.

O CESAM, na cidade de Vitória, disponibiliza para a Aprendizagem Profissional o curso teórico de Auxiliar em Serviços Administrativos II, que corresponde a 40% de teoria na própria instituição formadora, e os outros 60% ocorrem na capacitação prática realizada nas empresas parceiras. A carga horária total desse Curso de Aprendizagem é de 1840 horas, e o prazo de contrato pelo período de 23 meses, de modo que 736 horas são desenvolvidas de forma teórica e 1.104 com prática na empresa. Os aprendizes desenvolvem as disciplinas de Administração, Informática, Matemática, Cidadania, Língua Portuguesa e Comunicação Empresarial.

O COEP é uma entidade social de sociedade civil, de direito privado, sem fins lucrativos, constituída em junho de 1998, com sede na Av. Fernando Ferrari, Vitória (ES), registrada no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente

²² Disponível em <http://ssas.salesianos.br/cesam/cesames/o-que-fazemos> acesso em 07/01/2016.

dos municípios em que atua²³. O COEP institucionalmente se coloca com a finalidade de desenvolver atividades visando proporcionar a vivência de valores sociais, culturais e de cidadania, interação entre educação e trabalho, erradicação do trabalho infantil, qualificação profissional, educação ambiental e contribuindo para a promoção da cidadania e a inclusão social. O COEP têm filiais nas cidades de Aracruz, Linhares e São Mateus. Os cursos de Aprendizagem Profissional, dessa instituição, possuem duração de até 1.280 horas, que perfazem 40% de teoria e 60% de prática na empresa contratante. É aberta uma turma de Aprendizagem a cada mês, disponibilizando novas vagas de contrato de Aprendizagem. Para ser contratado como aprendiz no COEP, o jovem não pode ter trabalhado com a carteira de trabalho assinada, ou seja, a Aprendizagem nessa instituição será o primeiro vínculo trabalhista do aprendiz. Com base no Cadastro Nacional de Aprendizagem²⁴, o COEP apresentava registro do curso de Aprendizagem em Auxiliar em Vendas I, para jovens de 14 a 24 anos e de Vigilante para idades de 21 a 24 anos.

Outra instituição sem fins lucrativos é o CIEE, que disponibiliza vagas tanto para Aprendizagem como para os programas de estágio. Em 2011, recebeu o Selo Parceiros da Aprendizagem²⁵ do Ministério do Trabalho Emprego. O CIEE, em parceria com a Fundação Roberto Marinho, executa o Programa Aprendiz Legal, que tem o objetivo de divulgar a Lei de Aprendizagem e aumentar a contratação de jovens aprendizes de forma legalizada pela legislação.

O CIEE-ES foi fundado em 1981 como uma associação filantrópica de direito privado, sem fins econômicos, de utilidade pública e de assistência social, com o objetivo de viabilizar a integração de jovens e adolescentes ao mercado de trabalho através da parceria entre “Educação e Trabalho”²⁶. A instituição contratou cerca de 10.000 aprendizes ao longo da sua trajetória como instituição promotora de curso de Aprendizagem. Capacita anualmente cerca de 2.000 jovens e adolescentes entre a

²³ Disponível em < <http://coep.org.br/index.php/institucional>> acessado em 07/01/2016.

²⁴ Disponível em <<http://www.juventudeweb.mte.gov.br/indexPesquisaAprendizagemInternet.asp>> acesso em 07/01/2016.

²⁵ Conforme a Portaria 656 MTE, a análise do processo para concessão do selo será garantida ao candidato que atenda a pelo menos um dos seguintes requisitos: contratar, para cumprimento da cota de aprendizes, pessoas com deficiência ou adolescentes e jovens pertencentes a grupos mais vulneráveis; contratar beneficiários ou egressos de ações ou programas sociais; desenvolver ou apoiar a capacitação de entidades e formadores para atuação na aprendizagem, entre outros requisitos.

²⁶ Disponível em <<http://www.ciee-es.org.br/institucional/historico.html>> acesso em 08/01/2016.

Aprendizagem e os programas de estágio e está localizado nas cidades de Cachoeiro de Itapemirim, Castelo, Colatina, Guaçuí, Guarapari, Linhares, Nova Venécia, Venda Nova do Imigrante e Vitória.

Como instituição promotora de Curso de Aprendizagem, o CIEE tem o Programa Adolescente Aprendiz:

Regulamentado pela Lei 10.097/00, o Programa Adolescente Aprendiz possibilita ao adolescente o desenvolvimento de competências básicas para o trabalho e a cidadania. Durante o programa, além da capacitação teórica, são realizadas atividades culturais e sociais, bem como o acompanhamento socioeducativo dos participantes. Já a aprendizagem prática é realizada em empresas parceiras do CIEE-ES, logo após o término da aprendizagem teórica. (CIEE, 2016)

Os objetivos das ações do CIEE são: proporcionar a elevação da escolaridade; complementar a renda familiar do adolescente; fortalecer os vínculos familiares e comunitários; despertar nos adolescentes a importância do senso crítico e da participação social e política; estimular o desenvolvimento de valores éticos, profissionais e a prática da cidadania através da capacitação e da iniciação profissional dos adolescentes aprendizes; favorecer a segurança de um início profissional, através de vivências concretas no ambiente laboral; garantir o protagonismo dos adolescentes e de suas famílias.

O público alvo para Aprendizagem no CIEE-ES é o adolescente com idade entre 14 e 16 anos, na data de início da turma de Aprendizagem, que seja estudante de escolas públicas e que possua renda familiar *per capita* de até meio salário mínimo, prioritariamente. Deste modo, o CIEE demonstra a intenção de contratar adolescentes em situação de vulnerabilidade social, que é uma das orientações do MTE para as instituições promotoras de curso de Aprendizagem.

No Cadastro Nacional de Aprendizagem, o CIEE em Vitória apresenta dois cursos validados de aprendizagem: Aprendizagem em Serviços Administrativos, para jovens de 14 a 18 anos, como carga horária total de 1280, 512 horas na instituição formadora e 768 na empresa contratante; e Aprendizagem em Serviços de Supermercado para a mesma faixa etária e carga horária.

O Instituto Gênesis é apresentado, na sua página oficial²⁷, como uma organização sem fins lucrativos de Utilidade Pública Federal e Municipal, atuante na implementação e fortalecimento das ações de integração com o mundo do trabalho, buscando para isto a parceria com o setor público e privado, a fim de investir no capital social e humano. O Instituto disponibiliza vagas tanto para a Aprendizagem quanto para estágio. Nos cursos de Aprendizagem em Assistente Administrativo, Promotor de Venda e Repositor de Mercadorias também faz a contratação de aprendizes formados pelo Sistema S para empresas parceiras, ficando incumbido de proceder ao acompanhamento social do aprendiz durante a validade do contrato especial de trabalho. Nesses termos, são atendidos mais de 770 aprendizes por ano.

O Instituto presta assistência social aos aprendizes de diversas formas: orientação e apoio sócio-familiar, zelando pela preservação do vínculo familiar, acompanhamento para o desenvolvimento social do jovem no seio da comunidade em que está inserido, auxílio nas providências a serem tomadas para o fornecimento de documentos necessários ao exercício da cidadania, palestras sobre temas como conflitos da adolescência, drogas, relações humanitárias no trabalho, DSTs. Disponibiliza, ainda treinamento atitudinal e comportamental, além de implementar ações junto a supervisores das empresas e instituições que trabalham com adolescentes.

O Instituto Brasileiro de Desenvolvimento Humano também oferta vagas para Aprendizagem Profissional e estágio. Apresenta cinco cursos de aprendizagem validados pelo MTE²⁸: Assistente Administrativo V (14 a 18 anos); Assistente Administrativo VII (14 a 18 anos); Pedreiro I (19 a 24 anos); Repositor de Mercadorias V (14 a 18 anos); Repositor de Mercadorias VII (14 a 18 anos), todos como carga horária total de 1280 horas, como 40% de teórica e 60% de prática. O instituto conta com a contratação média de 700 aprendizes por ano²⁹.

²⁷ Disponível em <http://www.igenesis.org.br/quem-somos.html> aceso em 08/01/2016.

²⁸ Disponível em <<http://www.juventudeweb.mte.gov.br/indexPesquisaAprendizagemInternet.asp>> acesso em 11/01/2016.

²⁹ Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=eV9PIYC-idE&feature=youtu.be>> Vídeo sobre a Aprendizagem no Espírito Santo: 12 anos de Sucesso>. acesso em 11/01/2016.

O Sest-Senat possui unidades nos municípios de Cachoeiro de Itapemirim, Cariacica, Colatina e São Mateus e oferta vagas para curso de Aprendizagem ligado à formação em transportes.

No Senac de Vitória, os cursos de Aprendizagem, de acordo com o seu Manual de Orientação para as Empresas³⁰, têm duração aproximada de 12 meses, com 480 horas de aulas teóricas e 560 horas de aulas práticas, totalizando 1.040 horas. A carga horária diária é de 4 horas e a semanal de 20 horas, tanto no período teórico como no prático. Os cursos oferecidos pelo Senac de Vitória são: Aprendizagem Profissional Comercial em Serviços de Supermercado, Aprendizagem Profissional Comercial em Serviços Administrativos e Aprendizagem Profissional Comercial em Serviços de Vendas. Os requisitos para a matrícula do aprendiz é ter idade entre 14 e 17 anos e escolaridade mínima de 9º série do Ensino Fundamental. O Senac é uma instituição que tem como objetivo desenvolver as competências necessárias ao perfil dos profissionais que trabalham ou pretendem trabalhar nas diversas áreas do setor de comércio de bens, serviços e turismo, com uma formação integral para o exercício da cidadania.

Por fim, o Senai³¹ de Vitória oferece vagas para cursos de Aprendizagem em duas modalidades: a Aprendizagem Industrial de nível técnico e Aprendizagem Industrial Básica (sem formação técnica). Percebe-se que o Senai diferencia-se dos demais programas ao oferecer curso de Aprendizagem que possibilite a certificação de nível técnico para ao aprendiz no final do programa. A unidade do Senai de Vitória oferece os cursos de Aprendizagem de Eletricista de Manutenção Eletrônica, Mantenedor de Infraestrutura de Redes de Computadores, Mantenedor Eletromecânico Automotivo, Mecânico de Manutenção industrial e Costura Industrial.

É importante destacar que o Senai possibilita cursos de Aprendizagem Industrial, ao utilizar a estrutura do seu espaço físico com laboratórios para a prática dos aprendizes. Assim, os cursos de Aprendizagem oferecidos na unidade incorporam tecnologia industrial que qualifica aprendizes para as maiores indústrias do Espírito Santo como, por exemplo, a Vale do Rio Doce, Companhia Siderúrgica de Tubarão e a Petrobrás. Em alguns casos, para concorrer a vaga de

³⁰ Disponível em <<<http://www.es.senac.br/aprendizagem/vitoria/vitoria.htm>>> acesso em 06/03/2016. O documento tem o objetivo de orientar as empresas que desejam contratar aprendizes pelo Senac.

³¹ Disponível em <<http://senai-es.org.br>> acesso em 10/03/2016.

Aprendizagem Profissional no Senai, os jovens necessitam prestar provas de conhecimentos básicos de Língua Portuguesa, Física e Matemática, como pôde ser visto nos editais disponibilizados na página eletrônica da instituição.

Observadas todas essas informações e dando continuidade à análise dos dados empíricos, foi possível identificar a quantidade de aprendizes por Instituição Promotora de Aprendizagem como é demonstrado na tabela abaixo.

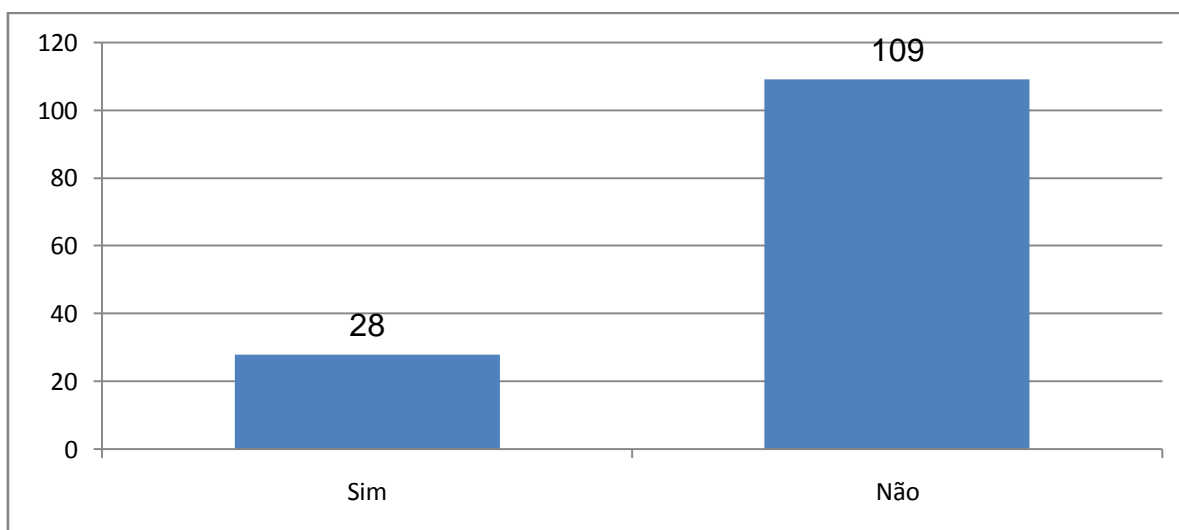
Tabela 7: Número de aprendizes por Instituição Promotora.

Instituição Promotora	Nº de aprendizes
CESAM-Salesiano	33
COEP	29
CIEE	26
Gênesis	26
SENAC	13
SENAI	9
IBDH	6
SEST-SENAT	6

Fonte: próprio autor

Nesse ponto, é interessante observar que, pela Lei da Aprendizagem nº10.097/2000, a obrigação principal de disponibilizar vagas para a Aprendizagem são das Instituições do Sistema S. Entretanto, no Colégio Estadual, os aprendizes pertencem em sua maioria a outras Instituições Promotoras de Aprendizagem profissional, como apresentado nos dados tabulados:

Gráfico 6: A Instituição Promotora faz parte do Sistema S?



Fonte: próprio autor.

Apenas 20,43% dos estudantes aprendizes são de instituições do Sistema S, e 79,57% são de instituições sem fins lucrativos. Esses números demonstram indícios empíricos, ao menos no grupo estudado, que o Sistema S não consegue atender as demandas necessárias de formação de aprendizes. O Sistema S tem quantidade limitada de vagas para atender a demanda para vagas na Aprendizagem, situação que motivou a permissão, pela Lei nº 10.097/2000, para que as instituições sem fins lucrativos pudessem promover, para aumentar a disponibilidade de vagas para Aprendizagem no país.

Das Instituições Promotoras de Aprendizagem identificadas, todas têm sede no município de Vitória, exceto o SEST-SENAT que se localiza em Cariacica e conta com 6 aprendizes alunos do Colégio Estadual. Ou seja, a maioria dos estudantes aprendizes (94,89%) frequenta os cursos teóricos na cidade de Vitória, o que é facilitado pela localização da escola.

O questionário aplicado aos alunos aprendizes possibilitou observar as áreas de formação profissional das instituições promotoras. Os cursos de Auxiliar Administrativo são preponderantes, como aponta a tabela abaixo:

Tabela 8: Número de aprendizes por área de formação.

Área de Formação	Nº de aprendizes
Auxiliar administrativo	114
Comércio	10
Transporte	7
Indústria	5

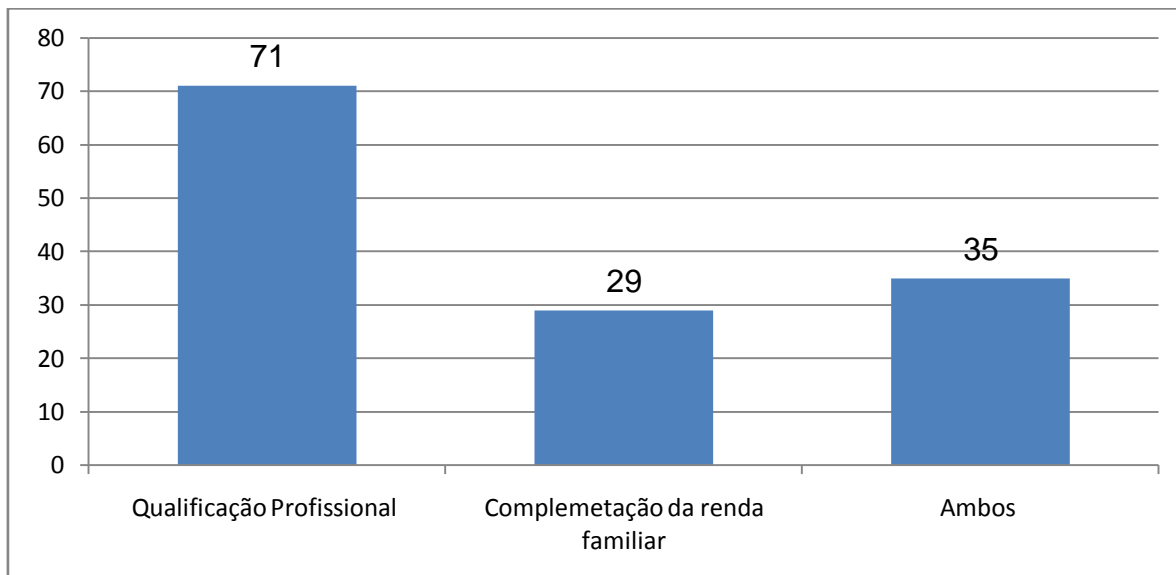
Fonte: próprio autor.

Nesse ponto, é importante perceber que a maior parte dos cursos de Aprendizagem é na área de auxiliar administrativo, e um número pequeno no setor industrial. Esse dado corrobora a visão de Gonçalves (2014), que argumenta a tendência de existirem mais cursos em área com menor tecnologia agregada devido às dificuldades de investimento em estrutura para curso na área industrial. Na cidade de Vitória, por exemplo, o Senai é a única instituição promotora capaz de oferecer curso de Aprendizagem Industrial devido a sua estrutura de laboratórios e profissionais da área.

Outro dado observado foi a motivação dos estudantes para participarem da Aprendizagem Profissional. A maior parte dos aprendizes respondeu que a

qualificação profissional era o objetivo principal conforme demonstra o gráfico a seguir:

Gráfico 7: Motivação para participar em Programa de Aprendizagem Profissional.



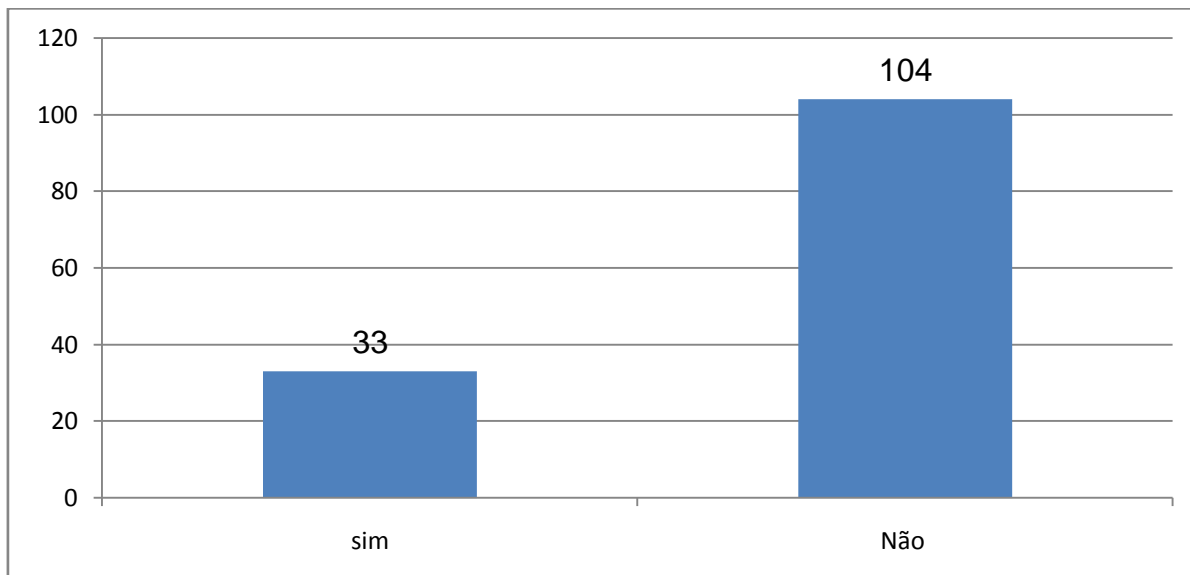
Fonte: próprio autor.

Fica evidente também que o estudante que participa da Aprendizagem busca ajudar na complementação da renda da família, 46,7% dos aprendizes declararam que esse era um dos objetivos ao frequentar os programas. Outro fato importante é que 6 aprendizes declaram que o objetivo principal de fazer a Aprendizagem era de ajudar a mãe na renda da casa, reiterando uma constatação de outras pesquisas: a mulher como responsável pela manutenção financeira da casa. Assim, podemos aferir que a maior parte dos estudantes aprendizes do Colégio Estadual tem origem em famílias que necessitam do trabalho dos filhos para aumentar os recursos econômicos. Outra constatação é que 24% dos aprendizes pertencerem às famílias que participam do Programa Bolsa Família, conforme informações prestadas pela Secretaria do Colégio e cruzadas com as identificações dos aprendizes pelos questionários.³² Para esses 33 aprendizes, provenientes de famílias pobres ou de

³² É um programa de transferência direta de renda, direcionado às famílias em situação de pobreza e de extrema pobreza em todo o País, de modo que consigam superar a situação de vulnerabilidade e pobreza. Disponível em <<http://www.caixa.gov.br/programas-sociais/bolsa-familia/Paginas/default.aspx>> acesso em 14/10/2015.

extrema pobreza³³, a participação nos Programas de Aprendizagem é uma forma de enfrentar a situação de vulnerabilidade econômica e social.

Gráfico 8: Número de Aprendizes cuja família é beneficiada com o Bolsa Família.



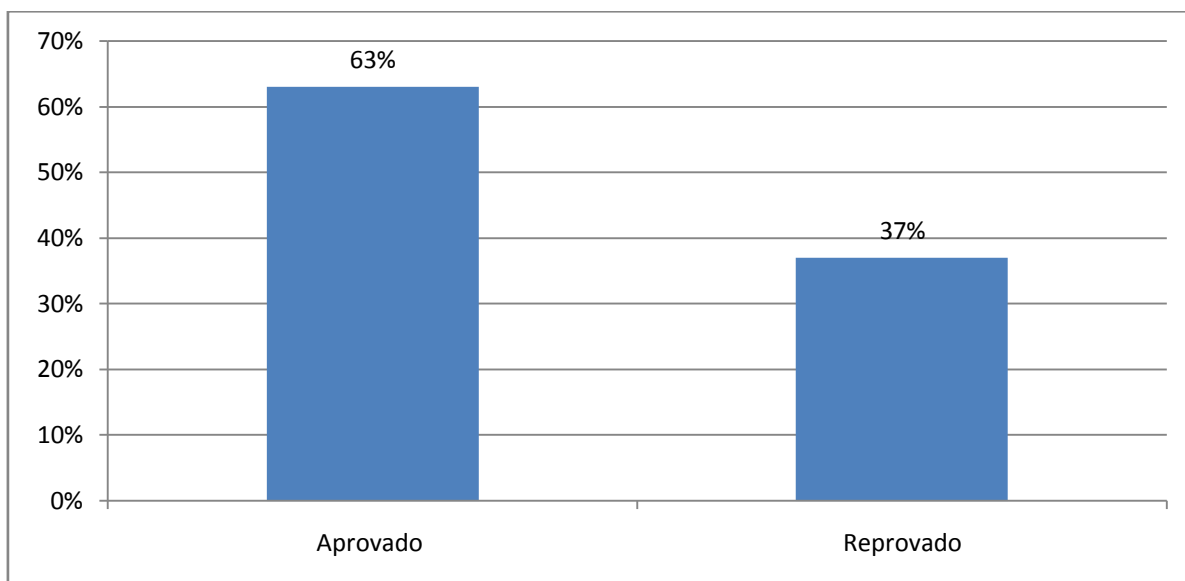
Fonte: próprio autor.

Identificamos, ainda, nas respostas do questionário, as diversas empresas onde os estudantes aprendizes executam a parte prática da Aprendizagem Profissional (Apêndice C). Foi constatado que a maior parte dos programas de aprendizagem ocorre de forma alternada, na qual o aprendiz passa alguns dias da semana no curso teórico, que ocorre nas Instituições Promotoras, e outros na empresa onde fazem a aprendizagem prática.

Visando verificar o aproveitamento escolar dos estudantes que foram identificados como participantes de curso de Aprendizagem, analisamos as atas do conselho de classe final do ano letivo de 2015. O gráfico abaixo demonstra qual foi o rendimento escolar desses alunos.

³³ As famílias extremamente pobres são aquelas que têm renda mensal de até R\$ 77,00 por pessoa. As famílias pobres são aquelas que têm renda mensal entre R\$ 77,01 e R\$ 154,00 por pessoa. Disponível em <<http://www.caixa.gov.br/programas-sociais/bolsa-familia/Paginas/default.aspx>> acesso em 14/10/2015.

Gráfico 9 – Aproveitamento dos estudantes aprendizes do ano letivo de 2015.



Fonte: Próprio autor.

Os dados levantados através da análise das atas do conselho de classe permitem verificar uma alta taxa de reprovação entre os aprendizes que estudam no Colégio Estadual do Espírito Santo. É interessante relatarmos o fato de que apenas um aprendiz ficou reprovado por ultrapassar o limite de faltas, que corresponde a 25% do total de dias letivos. Dos reprovados, 99,27% foram reprovados por nota e 0,73% ficaram reprovados por falta. A partir dessa constatação quantitativa, verificamos que a maior parte dos aprendizes frequentam a escola de forma regular, porém, o índice de reprovação é elevado, perfazendo 37% entre os estudantes que participam dos programas de Aprendizagem.

Desta forma, um estudo de caso com os aprendizes estudantes do Colégio Estadual do Espírito Santo possibilita apreender a dinâmica dos Programas de Aprendizagem Profissional, uma vez que, nessa escola, encontramos aprendizes de oito instituições diferentes. Assim é possível observar diferenças e similaridades de cada programa em relação à efetivação da Lei da Aprendizagem.

4.3 Das entrevistas como os estudantes aprendizes do Colégio Estadual.

Nesse momento da pesquisa, são analisados os dados qualitativos através das entrevistas dos aprendizes estudantes do Colégio Estadual. Os aprendizes são os atores principais envolvidos na prática laboral oriunda da Lei da Aprendizagem, uma vez que essa política pública é destinada ao jovem, com base na Agenda Nacional de Trabalho Decente para Juventude.

O jovem aprendiz precocemente assume a responsabilidade de adentrar ao mercado de trabalho formal e gerar renda para si e sua família; é ele que estará no curso teórico disponibilizado pelas instituições promotoras; também é o aprendiz que vivenciará a experiência da entrada prematura na formação prática, que ocorre normalmente nas empresas. É o jovem que, na maioria das vezes, ainda menor de idade, terá a árdua tarefa de conciliar emprego com os estudos escolares e as obrigações familiares. Portanto, entendemos nessa pesquisa é o aprendiz o principal sujeito que tem a possibilidade, proveniente da sua práxis laboral, de relatar seus sentimentos, vivências e visões sobre os programas de Aprendizagem Profissional.

As entrevistas foram desenvolvidas de duas maneiras: primeiro através da forma guiada (RICHARDSON, 2012), na qual foi produzido um roteiro preestabelecido, que teve como norteador as obrigações estabelecidas pela Lei da Aprendizagem (nº 10.097/2000); segundo pelas entrevistas informais (GIL, 2002) com a finalidade de complementar os dados levantados pelas entrevistas guiadas. Essa última foi estruturada por perguntas formuladas através de um roteiro³⁴ (RICHARDSON, 2012) com o objetivo de apreender o problema de pesquisa proposto por essa dissertação: o que é descrito pela legislação que rege a Aprendizagem Profissional está sendo cumprido na prática laboral dos aprendizes? É bom destacar que as perguntas constantes no roteiro não impediam desdobramentos, elas geraram outras questões na medida em que o entrevistador sentiu a necessidade de obter informações necessárias para o problema de pesquisa através dos relatos dos entrevistados.

³⁴ Apêndice2.

A seleção dos entrevistados foi definida através de alguns pré-requisitos para possibilitar um desenvolvimento metodológico e abarcar diversidades presentes nos grupos a serem pesquisado. Foi entrevistado de forma guiada um (1) aprendiz de cada instituição promotora de curso de Aprendizagem identificada na população total da pesquisa, o que fez o número de oito (8) entrevistas guiadas. Buscou-se ter representados nas entrevistas aprendizes de turnos de estudo diferentes, de ambos os sexos e de diversas idades. As entrevistas foram de caráter sigiloso em relação aos nomes dos estudantes, principalmente por conter menores de idade. As entrevistas se deram na própria dependência da escola, com a autorização do diretor e do corpo técnico e pedagógico da unidade escolar.

Os estudantes aprendizes do Colégio estadual foram convidados a participar da entrevista, após serem explicados os motivos da pesquisa, foi aberta a possibilidade de participação ou não do estudante, conforme sua vontade. É importante registrar que todos os estudantes aprendizes abordados aceitaram o convite, demonstraram interesse e destacaram a importância de pesquisar a relação entre trabalho e escola, com foco na Aprendizagem Profissional. Todo o conteúdo das entrevistas guiadas foi transcrito para posterior sistematização dos relatos feitos pelos aprendizes. No entanto, transcrevemos para esse texto apenas os trechos que julgamos essenciais para responder os objetivos propostos para a pesquisa, uma vez que era inviável usar todo o conteúdo dos relatos.

As entrevistas informais foram utilizadas para subsidiar os dados apreendidos pela entrevista guiada. Foram entrevistados de forma informal dezesseis (16) aprendizes, sendo dois (2) de cada instituição promotora, para tanto foram selecionados aprendizes das três séries do ensino médio de turnos diferentes do Colégio Estadual. A entrevista informal foi pautada por perguntas que tiveram o objetivo de complementar os dados das entrevistas guiadas, de modo a ajudar na apreensão do estudo de caso.

As entrevistas, como também os dados quantitativos levantados através de questionários e de análise documental do Colégio Estadual, tiveram como objetivo responder o problema de pesquisa e os objetivos levantados nessa dissertação. Com essa finalidade, as entrevistas guiadas foram divididas em três blocos de perguntas: dados sobre informações pessoais do aprendiz e sua família; dados

relativos ao desempenho do aprendiz na escola; dados relativos ao aprendiz no curso de Aprendizagem Profissional.

Como anteriormente destacado, a não identificação garantiu a privacidade dos entrevistados, sobretudo pelo fato da maior parte ser menor de idade. O quadro 1 possibilitará ao leitor perceber alguns aspectos sócio-demográficos a respeito dos aprendizes entrevistados. É importante salientar também que o objetivo da pesquisa não é descrever fatos relativos às instituições de Aprendizagem Profissional de modo específico, por isso, na análise será utilizada a diferenciação entre instituições do “Sistema S” e instituições sem fins lucrativos, para facilitar a apreensão da realidade empírica desses estabelecimentos promotores de cursos de Aprendizagem identificados no Colégio Estadual.

Quadro 1 – Dados sócio-demográficos dos entrevistados por questões guiadas.

ENTREVISTADO	SEXO	SÉRIE DO ENSINO MÉDIO	INSTITUIÇÃO DO SISTEMA “S”	INSTITUIÇÃO SEM FINS LUCRATIVOS	IDADE EM ANOS	RENDA DA FAMÍLIA EM REAIS	Nº DE PESSOAS NA CASA	Nº DE CÔMODOS DA CASA	CASA ALUGADA OU PRÓPRIA	RESPONSÁVEL FINANCEIRO DA CASA
Aprendiz 1	M	3º	Não	Sim	16	1.500,00	4	7	P	Avó
Aprendiz 2	M	2º	Não	Sim	15	Não Sabia	4	7	A	Pai
Aprendiz 3	F	3º	Sim	Não	18	1.500,00	3	5	P	Pai
Aprendiz 4	M	2º	Sim	Não	16	700,00	4	6	P	Irmã
Aprendiz 5	M	2º	Não	Sim	17	1.700,00	4	4	A	Mãe/ Padrasto
Aprendiz 6	F	3º	Não	Sim	17	2.000,00	4	6	P	Mãe/Pai
Aprendiz 7	M	3º	Sim	Não	17	Não Declarado	4	6	P	Mãe/Avó
Aprendiz 8	F	2º	Não	Sim	16	1.500,00	4	6	p	Pai

Fonte: Próprio autor.

4.3.1 Análise dos dados relativos às Informações pessoais do aprendiz e sua família.

Nesse bloco de entrevista procuramos identificar as informações sócio-demográficas dos aprendizes e de suas famílias para podermos apreender qual a condição social e econômica desse indivíduo, a vivência com seus familiares e o tempo disponível ao lazer. Nesse sentido, ao analisarmos as respostas obtidas pelas entrevistas, pudemos identificar que, em relação à idade, os aprendizes participantes da pesquisa tinham de quinze a dezoito anos, o que demonstra, juntamente com os dados quantitativos, que foram expostos acima, a presença de alguns aprendizes estudantes, já na fase adulta. Antes da aprovação da Lei 10.097/2000, os aprendizes quando completavam dezoito tinham que se desligar do Programa, agora a idade máxima foi estendida até os 24 anos.

Os aprendizes entrevistados residem em quatro municípios da Grande Vitória: Vitória, Serra, Cariacica e Vila Velha e pertencem à famílias com renda entre R\$700,00 a R\$ 2.000,00 e renda per capita de R\$ 175,00 a R\$ 500,00. Como pôde ser percebido nos dados oriundos dos questionários e da análise documental da escola, vários aprendizes são de famílias que recebem o auxílio social do Bolsa-Família. Esses dados confirmam o atendimento à orientação jurídica da Lei 10.097/2000 de oportunizar de forma prioritária as vagas para os aprendizes em condição de vulnerabilidade social e econômica.

Em relação aos responsáveis financeiros pela família, observamos além da figura do pai, o destaque para a presença da mulher (mães e avós) nas responsabilidades econômicas. A maior parte dos entrevistados reside em casa própria, apenas dois dos aprendizes pertencem às famílias que moravam de aluguel, tendo as casas de quatro a sete cômodos.

Os responsáveis legais acompanham os jovens no Programa de Aprendizagem, principalmente no momento da assinatura do contrato especial de trabalho. Devido a maior parte dos aprendizes serem menores de idade, é legalmente obrigatória a presença dos pais ou responsáveis na celebração do contrato de trabalho com a empresa contratante. Essa situação fica evidente na fala do Aprendiz 5: “Meu padrasto só foi na Instituição para fazer o contrato e depois foi

de novo quando eu fui sair do curso teórico para ir à empresa, para assinar a requisição para eu ir para a parte prática na empresa”.

Os aprendizes relataram também que os pais apenas tinham sua presença solicitada na instituição promotora, depois de assinado o contrato, apenas se o jovem apresentasse algum tipo de problema no ambiente de trabalho. Há casos em que a própria instituição faz visitas à casa do aprendiz para conversar com seus responsáveis:

Meus pais acompanham meu desenvolvimento na Instituição. Eles participam, pois a empresa precisa de conhecer a família antes de contratar, eles participam dessa forma. Dependendo de como é seu comportamento lá, os psicólogos ligam, fazem visitas em casa, tudo para saber como é o relacionamento. A Instituição chama os pais, mais quando tem algum problema com aprendiz, ou quando aconteceu alguma coisa ou quando está faltando [à escola], ou os pais estão passando por alguma dificuldade. No meu caso não houve necessidade. (APRENDIZ 6)

Essa instituição promotora, relatada pelo Aprendiz 6, dispõe do trabalho de psicólogos e assistentes sociais que visitam a casa do aprendiz o que não deixa de ser um diferencial positivo em relação às outras Instituições sem fins lucrativos que promovem cursos de Aprendizagem Profissional para o público oriundo do Colégio Estadual. Um dos motivos dessa diferenciação, provavelmente, seja a vocação dessa instituição que historicamente posicionou-se como instituição de assistência social, beneficente, religiosa, de caráter educativo e cultural. No entanto, de maneira geral foi observado que a participação dos responsáveis legais dos jovens aprendizes se limita ao acompanhamento para formalização e término do contrato de Aprendizagem, exceto, na ocorrência de alguma dificuldade encontrada em relação ao aprendiz na sua adaptação ao Programa.

Dos jovens entrevistados, cinco mencionaram que seus salários eram necessários para complementar a renda da família. Outros três declararam que não precisavam ajudar em casa, mas seus rendimentos eram fundamentais para custear suas despesas pessoais. Numa entrevista informal, um aprendiz relatou que seu salário foi usado para comprar seus cadernos e uma mochila, uma vez que seus pais não tinham condições para adquirir os materiais escolares. Um fato ficou nítido nas entrevistas, mesmo quando o aprendiz não complementa a renda da família de forma direta, com a responsabilidade de pagar contas e comprar coisas para casa, o rendimento com a Aprendizagem possibilitava adquirir bens para ele mesmo, como

expresso pelo aprendiz 1: “O bom é “tipo” era que eu não pedia dinheiro para minha mãe, tinha meu próprio dinheiro, isso ajudava também não precisava pedir dinheiro também”. Isso demonstra que se não fosse o salário, esse jovem dependeria do dinheiro da mãe, que está comprometido com as despesas da família. Conforme observado nos relatos, os bens adquiridos pelos aprendizes são em maior parte os de primeira necessidade, como roupas e materiais escolares.

Em alguns casos pudemos perceber, na perspectiva dos entrevistados, a necessidade de trabalhar e produzir renda para a família através do Programa de Aprendizagem, como descrito pelo Aprendiz 4: “Só meu pai trabalhava, mas como ele está com uns problemas [de saúde] e não está podendo trabalhar mais, só temos o salário da minha irmã. Ela é portadora de necessidades especiais, ela recebe um auxílio do governo”. Nesse momento, esse jovem se sentiu compelido a buscar inserção no mercado de trabalho para poder gerar renda para si e sua família. Em certos casos, o aprendiz divide o salário com os seus familiares: “Metade meu, tiro o dízimo da igreja, e dou a metade para minha mãe” (APRENDIZ 2).

Uma pequena parcela de aprendizes recebe também o auxílio de alimentação, disponibilizado principalmente para aqueles que trabalham em bancos públicos, como a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil. Tivemos relatos de alguns aprendizes de que os R\$ 150,00 de ticket de alimentação era repassado para a família poder fazer a compra de alimentos para casa.

Esses dados demonstram que a renda gerada pelo aprendiz é de relevância econômica tanto para sua família quanto para o próprio jovem, uma vez que os jovens que participam de programa de Aprendizagem são de famílias de baixa renda e compelidos a adentrar de forma precoce no mercado de trabalho. Como foi observado na primeira parte dessa dissertação por Schwartzman & Cossío (2010), a pressão para produzir renda aumenta quando os jovens completam os quatorze anos de idade, principalmente pela possibilidade de se tornarem aprendizes a partir dessa idade.

Com a Lei da Aprendizagem 10.097/2000 e os argumentos levantados no discurso do Ministério do Trabalho, a partir da Agenda Nacional do Trabalho Decente para Juventude, essa política pública tornou-se um instrumento que permite a conciliação entre trabalho, educação e convivência familiar para o jovem aprendiz.

Nesse sentido, inquirimos os jovens a responder sobre o tempo dispensado à família após participarem dos cursos de Aprendizagem. Os entrevistados relataram que tiveram o tempo reduzido de convivência familiar devido à dedicação ao trabalho. Percebemos que parte do tempo diário do aprendiz é destinado à Aprendizagem, e a outra parte para a frequência à escola, o tempo restante é o período da noite.

A maior parte dos aprendizes entrevistados relatou que, ao chegar em suas moradias, por volta das dezenove horas, apresentava cansaço físico considerável. Alguns ainda realizavam atividades domésticas, o que reduz consideravelmente o tempo de convivência com os familiares e tempo livre para os estudos escolares. Na verdade, observamos que tanto os aprendizes quanto seus responsáveis, na maior parte dos casos, passam o dia fora de casa, cada um em seus locais de trabalho. À noite é o momento de organização das tarefas de casa, restando pouco tempo para os momentos de diálogo e convivência. Além disso, os familiares possuem outras atividades à noite, como frequência a academias de ginástica, cursos de inglês e igreja, como pode ser visto nas falas abaixo a respeito do tempo para convivência familiar:

Pouco tempo, tinha pouco tempo, porque era muita correria, tinha que ir para casa, da escola tinha que ir para casa, tinha que tomar banho correndo, comia e ia para o trabalho. Eu moro em Cariacica tinha que ir para Vila Velha, em Itaparica era muito longe (APRENDIZ 1).

Olha só à noite e aos finais de semana. Eu estudava pela manhã e trabalhava à tarde e à noite estava em casa ou as vezes ia para academia [musculação], as vezes dava tempo só para dar boa noite (APRENDIZ 8).

Nos relatos das entrevistas, percebemos uma pressão intensa pela qual passa o jovem aprendiz. São várias as responsabilidades do jovem trabalhador, podemos citar algumas que ficaram mais explícitas nas entrevistas: frequentar à escola com a preocupação de ser aprovado; fazer as atividades escolares em casa; frequentar os cursos teórico da Aprendizagem; fazer atividades em casa dos cursos teóricos; adaptar-se a uma nova realidade apresentada na vivência com outros empregados nas empresas; executar as atividades domésticas; buscar tempo para convívio com amigos. No caso do Aprendiz 1, podemos identificar que ele mora no município de Cariacica, estuda em Vitória e trabalha em Vila Velha, apenas o tempo destinado à locomoção no transporte público já é de extrema relevância para seu cansaço físico e mental.

Quando perguntados a respeito se havia tempo para estudar as matérias escolares nos dias em que trabalhavam, foi unânime entre os entrevistados a indicação do cansaço físico e mental como limitador para a prática dos estudos em casa. É importante, nesse ponto, percebermos a fala dos jovens a respeito do tempo dedicado ao estudo em casa:

Às vezes eu adiantava logo na escola [os deveres escolares], porque chegava tarde e cansado em casa. Também ficava meio difícil de concentrar, ai tinha pouco êxito também em questão de fazer os trabalhos e exercícios em casa [da escola] (APRENDIZ 1).

Assim, quando eu não vou ao culto dá. Quando eu vou para a igreja só posso estudar depois das 21:00 horas (APRENDIZ 3).

É difícil, principalmente no começo do curso de Aprendizagem, porque é muito cansaço físico. Mais é essencial, e eu busco sempre estar estudando um pouquinho. Mesmo que for de 20:00 às 22:00 horas, alguma coisa revisando as matérias da escola e do curso [de Aprendizagem] (APRENDIZ 4).

Ai você tem que fazer aquela escolha, ou estuda ou fica com a família. Mas às vezes eu tenho que fazer no trabalho os deveres que não consegui fazer em casa. No trabalho eu peço a minha gerente de área para poder fazer os deveres, ai ela deixa (APRENDIZ 5).

O cansaço faz parar um pouco, tem muita gente que cai [de cansaço], tem que acordar muito cedo. Imagina eu que moro lá na Serra e trabalho aqui em Vitória. Ai você acorda muito cedo e quando chega em casa não dá para estudar tanto. Mas a Instituição permite, você estudar a matéria ou revisar qualquer coisa. Mas na empresa não, mais na teoria sim, na própria Instituição promotora. Tempo até tem, mais a questão do cansaço atrapalha muito (APRENDIZ 6).

Eu tinha tempo só à noite, faltava à academia para estudar, em questão de estudar para provas. Estudar para prova à noite e quando tinha um compromisso sério à noite fico estudando de madrugada (APRENDIZ 8).

Como foi relatado pelo Aprendiz 1, ocorre a dificuldade até de concentração devido ao cansaço físico e mental. A relação entre trabalho e estudo sempre é conflituosa para o indivíduo conciliar, principalmente no caso de menores de idade e jovens que estão na transição da infância para vida adulta. Alguns dos jovens acumulam as tarefas do trabalho, escola, afazeres de casa e, em alguns casos, religiosas como demonstrado pelo Aprendiz 3 que, no período da noite, frequenta uma instituição religiosa, o que restringe ainda mais o tempo para os estudos em casa.

Os dados quantitativos mostram que, dos 137 jovens aprendizes, 51 ficaram reprovados, perfazendo um taxa de 37% de reprovação entre os estudantes aprendizes do Colégio Estadual. Tal fato pode estar relacionado a dificuldade para

estudar e fazer os trabalhos escolares em casa, devido à limitação do tempo, cansaço físico e psicológico relatados nas entrevistas. Essa evidência empírica contraria as orientações jurídicas da Lei de Aprendizagem e o discurso do MTE sobre Trabalho Decente para Juventude, uma vez que um número considerável de aprendizes é reprovado e têm que repetir o ano letivo na escola.

A última questão desse bloco de perguntas foi em relação ao tempo para prática de lazer. Alguns aprendizes relataram a falta de tempo disponível nos dias em que participam do Programa de Aprendizagem para seus “hobbies”:

Não atrapalha meu lazer... [muita dúvida], porque eu organizo meu tempo estudando durante a semana. E no final de semana, como não tenho que estudar ou assistir aula, tem como sim, separar um tempo para fazer outras coisas. O violão que é meu “hobby”, fica mais para o final de semana (APRENDIZ 4).

Eu que gosto mais de fazer é usar o computador, “zoar”, essas coisas. Atrapalha pois toma bastante tempo “né”. É difícil você usar o lazer enquanto está trabalhando e depois você já está cansado, é difícil (APRENDIZ 7).

Nunca me atrapalhou porque deixei tudo para o final de semana. Eu sempre tive minhas responsabilidades para o meio da semana, entendeu. E eu acho que isso nunca me atrapalhou porque no final, eu sabia que iria ser recompensada de alguma forma entendeu. O “hobby” era mais no final de semana, à noite eu poderia tomar um açaí perto de casa, mais sempre deixava para o final de semana (APRENDIZ 8).

Por outro lado, alguns aprendizes apontam que a renda obtida através do Programa de Aprendizagem possibilita acesso a determinadas formas de entretenimento que são custeados com a própria remuneração obtida da Aprendizagem:

Minha família gosta muito de sair, todo mundo junto, eu gosto muito de sair para “casa de show”. O que é um dos motivos de fazer o curso de Aprendizagem é que o dinheiro ajuda. Ajuda a questão de dinheiro, pois meu pai e minha mãe me davam dinheiro, mas não todo dia. E todo mês você tem seu dinheiro, e não tem que pedir mais (APRENDIZ 6).

Eu gosto muito de sair com meus amigos, sair para o shopping, alguma coisa assim. E gosto de ficar em casa no computador ou vendo televisão, quando ninguém me chama. O curso de Aprendizagem, no caso ajuda no meu lazer, como eu tenho dinheiro, por causa do trabalho, aí eu posso sair mais (APRENDIZ 5).

Perceber-se, portanto, na fala dos aprendizes, que o curso de Aprendizagem restringe o tempo para a dedicação a atividades ligadas ao lazer, mas permite o

acesso a determinadas áreas do entretenimento que demandam custo econômico para o jovem.

Deste modo, o contexto social e econômico no qual os jovens estão inseridos, principalmente por serem de famílias com pouco recurso econômico, condicionará a entrada prematura no mercado de trabalho, principalmente nos Programas de Aprendizagem que permitem o contrato de trabalho a partir dos quatorze anos de idade.

4.3.2 Análise dos dados relativos ao desempenho do aprendiz na escola.

Nessa parte da análise das entrevistas, buscamos apreender a vivência e o desempenho dos aprendizes na escola. Esses dados são importantes pois a Lei da Aprendizagem prevê que a entrada do jovem no Programa não pode dificultar o desenvolvimento do aprendiz na condição de estudante. Assim, buscamos compreender a relação entre o trabalho dos jovens no curso de Aprendizagem e suas implicações no desenvolvimento escolar, sendo isso fundamental para avaliar os impactos do Programa na vida educacional dos aprendizes estudantes.

Nesse sentido, ao ser perguntado se participar do Programa de Aprendizagem atrapalhava ou ajudava na dedicação aos estudos escolares, percebemos que a questão da diminuição do tempo disponível e o cansaço foram os maiores limitadores para um bom desempenho escolar:

Poxa, em partes ele ajuda, mais também atrapalha [curso de Aprendizagem], ele vai te dar um experiência de administrar o dinheiro, vai ter responsabilidade. E o ruim é que é muito cansativo, em questão você estuda também. Imagina um Menor Aprendiz no terceiro ano, é querendo fazer faculdade [vestibular] como ele vai ter tempo? A questão do tempo também atrapalha (APRENDIZ 1).

Então, no começo quando comecei a trabalhar, atrapalhava sim, porque você acorda cedo, não está acostumado. Chegava à escola muito casando e pegava no sono em várias aulas. Mas depois de um tempo, coisa de uns três meses, você começa a se acostumar, ai já não atrapalha mais, você consegue segurar a carga. O tempo para estudo diminui, pois você tem que está no trabalho, apesar de que na minha empresa dá para estudar quando preciso (APRENDIZ 5).

Para muita gente que não tem foco atrapalha, por que muita gente já reprovou quando entrou na Aprendizagem, que eu conheço. Mas você dá

uma caída, eu nunca tinha ficado reprovado na minha vida, ano passado eu fiquei em recuperação por pouca nota, mais fiquei. Mas é o cansaço, o que atrapalha é o cansaço. O que atrapalha é o cansaço por não ter costume, acordar cedo, pegar trânsito, porque a gente também tem matérias na Aprendizagem, como cidadania e essas coisas (APRENDIZ 6).

Atrapalha um pouco, porque o trabalho exige mais de você e mais do seu tempo, então significa menos tempo para poder estudar. Atrapalha em certos momentos sim (APRENDIZ 7).

Alguns aprendizes, no entanto, apontaram que a parte teórica do curso de Aprendizagem (ministrada por instrutores das instituições promotoras) permite o desenvolvimento de conteúdos que também são exigidos na escola:

[A aprendizagem] ajuda. Porque “tipo” eu tinha maior medo, sei lá, de apresentar trabalho [escolares]. No curso teórico quase toda semana tinha seminário, para gente apresentar para turma. Ai foi me desenvolvendo mais (APRENDIZ 3).

Se for organizado de uma forma eficaz, ajuda muito, porque você está sempre um passo à frente da escola (APRENDIZ 4).

Quando eu estava na Instituição eu fazia um curso teórico que é assistente administrativo, então, tem matérias que você tinha lá, que também tinha na escola. Então eles davam tempo para você poder estudar, fazer os deveres escolares, às vezes os monitores ajudavam você a fazer os deveres. Tinha aula de Português, Matemática e Sociologia. Eles ensinavam Ética e Moral e eles falavam sobre tudo, então não atrapalhava não, eles sempre ajudavam e incentivavam você a estudar, nunca atrapalhou não (APRENDIZ 8).

Na parte teórica, que perfaz quarenta por cento do curso de Aprendizagem, o aprendiz estuda algumas matérias que são ministradas também na escola, principalmente, Matemática e Português. Como fica claro nos relatos dos jovens, esse momento é mais propício para estudar e tirar as dúvidas nas disciplinas escolares. Quando o aprendiz está na empresa, na maioria dos casos, não lhe é oportunizado momentos para estudar as matérias escolares.

Em relação à frequência dos aprendizes à escola, os entrevistados relataram, em sua maior parte, que o curso de Aprendizagem não atrapalhava a assiduidade escolar, apesar de terem que superar o cansaço, conforme relatam os aprendizes 1 e 5 nos diálogos abaixo:

Entrevistador: - Você conseguiu frequentar regularmente à escola quando era aprendiz?

Aprendiz 1: - Não, não mesmo.

Entrevistador: - Por que não?

Aprendiz 1: - Cansaço, cansaço trabalhava muito, chegava cansado em casa. “Tipo ia” fazer outras coisas, alguns deveres de casa, favores que minha avó pedia, e “acabava ficando cansado. Não “ia” para escola, não conseguia acordar no outro dia para ir para escola.

Entrevistador: Como você estudava no turno matutino, não conseguia acordar no outro dia cedo, você perdia algumas aulas?

Aprendiz 1: - “Aham”

Entrevistador: - Mais isso chegou a deixar você reprovado por falta?

Aprendiz 1: - não, não passei direto.

Entrevistador: - Você conseguiu frequentar regularmente à escola quando era aprendiz?

Aprendiz 5: - Digamos que regularmente sim, não o tanto que eu gostaria. Às vezes a gente fica muito casando, passávamos mal por ficar sem tempo, pois a gente faz muita coisa ao mesmo tempo.

Entrevistador: - Você já deixou de frequentar à escola por causa do cansaço?

Aprendiz 5: - No ano passado mais, porque você fica só no curso de teoria, ai fica mais cansado ainda. Mas na empresa você fica mais tranquilo e não se cansa tanto. Mas quando está no curso teórico é pior, eu tive até uns problemas ai na escola.

Entrevistador: - Questão de nota?

Aprendiz 5: - Sim, questão de nota. Porque no primeiro trimestre não me esforcei muito. No segundo comecei bem, mais ai comecei a trabalhar e regredi. E ai quando já estava acostumado a carga horária já estava no final do ano e não consegui me recuperar.

Os dois casos descritos nas entrevistas são emblemáticos, pois a maior parte dos aprendizes entrevistados com perguntas guiadas ou de forma informal assumiu que falta muito à escola devido ao cansaço físico. Os Aprendizes 1 e 5 estudavam no ano letivo de 2015, no segundo ano do ensino médio. O Aprendiz 1 conseguiu ser aprovado apesar de ser um aluno com muitas faltas e relatar muito cansaço, porém, o aprendiz 5 ficou reprovado por nota e cursa novamente a mesma série.

Para o aprendiz continuar no programa, a Lei da Aprendizagem exige apenas a frequência regular do aluno, não ultrapassando os vinte e cinco por cento de faltas. O aluno aprendiz pode ficar reprovado por nota, isso não impede de continuar na Aprendizagem. Na realidade empírica do estudo de caso, observou-se que raramente os aprendizes são reprovados por faltas, apenas um (1) dos cento e trinta e sete (137) acompanhados nessa pesquisa. Porém, o índice de falta à escola é alto entre os aprendizes, mesmo que este não ultrapasse os vinte e cinco por cento,

causa um grande déficit na aprendizagem escolar. Assim, ao mesmo tempo em que a Aprendizagem Profissional mantém o aprendiz frequentando a escola, uma vez que o índice de evasão e reprovação por falta é alto no Colégio Estadual, ela dificulta a frequência regular e o tempo de estudo dos estudantes aprendizes, o que, em muitos casos, irá resultar em reprovação, como observado na análise das atas do Conselho de Classe Final da escola no ano letivo de 2015.

Quanto à comprovação de frequência do estudante, ela se dá por Declaração emitida pela Secretária da escola, a qual o estudante solicita para levar à instituição promotora de Aprendizagem. Todos os aprendizes entrevistados confirmaram que essa Declaração é exigida pelas Instituições que promovem a Aprendizagem. O interessante é perceber que os funcionários da Secretária emitem as Declarações tanto para os estudantes que frequentam a Aprendizagem, quanto para os estagiários, contudo não existe nenhum controle ou informação do número total de estudantes trabalhadores matriculados na unidade escolar. Como as Declarações são emitidas pelos funcionários da Secretaria, os pedagogos da escola não têm conhecimento de quem são os alunos trabalhadores e a quantidade desses na escola. Foi observado, que em relação questão do aluno trabalhador não é discutido pelo corpo docente e técnico de modo que, nos Conselho de Classe, existe um desconhecimento dessa condição, tanto pelos pedagogos, quanto pelos professores. Nesse caso, o papel da escola em relação à Lei da Aprendizagem se restringe apenas à emissão das declarações com nota e frequência dos alunos aprendizes.

Perguntamos também aos aprendizes entrevistados se a participação nos cursos de Aprendizagem Profissional interfere em seu comportamento enquanto aluno na escola. Obtivemos a seguinte resposta desse aprendiz:

Um pouco, porque o aluno começa a ter responsabilidade, ver o que é trabalhar lá fora... [pensando]. Dependendo do Programa, por exemplo, o Menor Aprendiz não escolhe a empresa em que vai trabalhar. Pode ir para uma empresa ruim, que é pesado. Querendo ou não têm algumas leis que o Menor Aprendiz não pode fazer, mas quando chega na loja, o Menor Aprendiz acaba fazendo, aí a assistente social do Programa só fala, não resolve nada, só fala mais “não dá em nada”. Exemplo, pegar peso, o aprendiz não pode pegar muito peso. Aí chega na loja, eu trabalhava na loja, mais eu fui encaminhado pela loja. Aí eu pegava um pouco de peso, ficava muito tempo em pé. Aí lá no Menor Aprendiz [curso teórico] eles davam 15 minutos. Na empresa davam menos que 15 minutos para lanchar de intervalo. Era muito corrido, tinha que ficar em pé e as pessoas eram muito ignorantes. Aí o bom é que te dá responsabilidade e vontade de

estudar e não ficar no mesmo lugar que estava antes fazendo Menor Aprendiz (APRENDIZ 1).

O Aprendiz 1 relata as dificuldades encontradas na empresa, pois ele trabalhava numa loja, e afirmou que fazia tarefas que a legislação não permite, no entanto, a instituição promotora não tomava atitude perante os acontecimento no local de trabalho. O conhecimento dessa realidade, segundo relato do próprio aprendiz, gera motivação para melhorar seu comportamento escolar a fim de conseguir melhor emprego no futuro.

A maior parte dos entrevistados apontou que, a partir do Programa de Aprendizagem, ocorria um amadurecimento de seu comportamento, através das responsabilidades oriundas da experiência empregatícia:

To tendo mais responsabilidades no serviço, assim, têm também mais responsabilidade na escola (APRENDIZ 2).

Melhorou porque as matérias que a gente estuda no caso da Instituição é religiosa e eles ensinam muita coisa que melhora o comportamento (APRENDIZ 6).

Sim, com certeza, porque além de você evoluir ali dentro, você se torna uma pessoa mais madura. Você entra na escola com uma inocência, você não tem noção da sociedade, das responsabilidades, então, eu amadureci bastante, porque você trabalha em meio aos adultos, então você tem pressão ali, para ter maior responsabilidade. Se você tem responsabilidade na sua empresa, você vai ter responsabilidade com seus estudos. Ali vai ser o começo da sua vida profissional, o resultado entendeu (APRENDIZ 8).

Com base nos relatos dos aprendizes, podemos perceber que a entrada desses jovens no mundo corporativo (o local da parte prática do curso de Aprendizagem), exige seguir ordens e hierarquia e também aprender a forma como devem se comportar na empresa, o que modifica seu comportamento de forma geral, não apenas na escola, mas em todos os espaços onde frequenta. A vivência na Aprendizagem Profissional coloca os jovens na condição não apenas de aprendizes, mas de funcionários que têm que seguir todas as normas instituídas pela empresa e pela instituição promotora.

Em relação ao tempo e a disponibilidade para almoçar, na transição escola-trabalho ou trabalho-escola os aprendizes, em sua maior parte, disseram ter que preparar a refeição em casa e levar marmitas para o trabalho ou para a escola para poderem almoçar. Como relatado no início desse capítulo, existe um número elevado de aprendizes que usa o micro-ondas na escola para aquecer suas

marmitas. Se não houvesse esse recurso na escola, adquirido pelos professores, dificultaria muito a refeição desses aprendizes no horário de almoço.

O que chamou a atenção nas respostas desse item foram os relatos de dois aprendizes que afirmaram que não almoçavam, em alguns dias em que trabalhavam:

Aprendiz 1: - Eu “tipo”, no primeiro ano e três meses de aprendiz, nesse tempo eu almocei em casa é era correndo, tomava banho, mais era correndo, as vezes dava para almoçar, tinha vez que não. Nos três últimos meses eu consegui um curso técnico, ai eu não tinha tempo mesmo. Saia de casa seis horas da manhã, chegava na escola, da escola para o trabalho. Começava das 13:00 horas até as 17:00 horas. Levava uma hora para voltar para Vitória para o curso técnico.

Entrevistador: - Quando não dá tempo de almoçar, como você faz?

Aprendiz 1: - Às vezes eu ficava sem almoçar, esperava o lanche da escola.

Aprendiz 5: Hoje eu não almoço porque eu não estou consigo levar almoço para a escola, porque eu não “to” querendo, porque eu trabalho. Mas eles dão um “tempinho” sim, quando você esta saindo e vindo para a escola.

Entrevistador: Mais você fica sem almoço?

Aprendiz 5: Eu fico por escolha minha mesmo.

Apenas um número reduzido de aprendizes conseguem ir para casa almoçar. Nesse contexto a merenda disponibilizada pela escola é de fundamental importância para a segurança alimentar desses jovens.

Em relação ao conhecimento da escola sobre a condição de trabalhador do estudante, percebemos que o corpo técnico, os professores e a coordenação não conhecem as particularidades da situação vivida pelos jovens aprendizes enquanto trabalhadores. Como vários aprendizes relataram, os professores somente identificam os alunos participantes do curso de Aprendizagem quando eles são vistos com o uniforme das instituições promotoras. Conforme abordado acima, as declarações de frequências são emitidas por funcionários da Secretária, essas informações não são sistematizadas e não chegam ao conhecimento da equipe pedagógica e dos professores. Porém, nas falas dos estudantes é evidenciada a necessidade que os aprendizes têm de serem reconhecidos enquanto trabalhadores:

Entrevistador: - Você acha importante, principalmente, os professores saberem que os alunos trabalham?

Aprendiz 1: - Acho, porque isso pode influenciar muito na tomada de decisão do professor. Porque se eles souberem que os alunos trabalham, eles não passam determinada atividade em determinado horário.

Entrevistador: - Os professores têm algum conhecimento dos alunos que trabalham?

Aprendiz 1: - Não, ao menos que o aprendiz vá com o uniforme para dentro da sala.

É importante os professores saberem que os alunos trabalham, porque eles podem considerar e compreender algumas coisas. Às vezes você está um pouco cansado ou atrasado. Como no caso que tive que ir à UFES, cheguei na escola era 13:15 horas, aí eu fico dependendo do professor para poder entrar em sala de aula (APRENDIZ 4).

Sim é importante os professores saberem, pois eles irão ver que você tem mais um pouco de responsabilidade. Isso acaba fazendo você se desenvolver mais com os professores, eles te ajudam quando você estiver com uma nota baixa um problema (APRENDIZ 5).

Seria bom o professor saber [que trabalhamos], pois muitas vezes deixamos de fazer algumas coisas, aí pensam que é preguiça. Muitas vezes já cheguei atrasada devido à Empresa demorar de liberar, mas a escola não aceita a gente entrar, mesmo sabendo que a gente não estava em casa, estávamos na Aprendizagem, eles não aceitam. É importante que a instituição tenha contato com a escola, mas a escola não tem contato com a Instituição (APRENDIZ 6).

Como relatou o Aprendiz 6, pode acontecer do jovem sair do curso de Aprendizagem e não chegar no horário antes dos fechamentos dos portões na escola. Quando essa situação ocorre, ele fica impedido de entrar no colégio e perde o dia letivo.

Há, portanto, uma falta de comunicação entre os poderes públicos, uma vez que o Ministério do Trabalho e Emprego e o próprio Ministério Público do Trabalho defendem a Aprendizagem com um instrumento para manter o jovem frequentando a escola. Não existe nenhuma articulação do Ministério da Educação para conscientização das unidades escolares a respeito dos estudantes na condição de trabalhadores em Aprendizagem Profissional. Em consequência, em nenhum momento se percebeu, no espaço escolar, a sensibilização em relação ao estudante aprendiz, suas possíveis dificuldades escolares, incluindo a reprovação.

4.3.3 Análise dos dados relativos ao Programa de Aprendizagem Profissional.

Nessa última parte de análise das entrevistas guiadas, buscamos apreender os aspectos da vivência do jovem no Programa de Aprendizagem Profissional, tanto na parte teórica como na prática, as quais compõem a metodologia progressiva que o aprendiz tem que participar.

A primeira pergunta feita nesse bloco foi em relação às motivações que levaram os jovens a participarem da Aprendizagem Profissional. O que ficou evidenciado nas respostas foi a necessidade de ajudar na renda familiar, abaixo citamos duas falas que exemplificam nossa afirmação:

No começo, eu estava querendo ir pelo dinheiro, ai você fica naquela empolgação, naquela emoção que qualquer trabalho dá. Mas na verdade, com o tempo, não é realmente qualquer trabalho que dá. Você pega uma empresa que é ruim “pra caramba”, eu peguei loja de confecção. “Ai você acaba ficando numa empresa fazendo algo que não gosta de fazer. Ai acaba fazendo as coisas de qualquer jeito, entre aspa. Ai você faz de qualquer jeito e você leva uma advertência, e pode levar uma demissão, desligamento (APRENDIZ 1).

Foi a questão mesmo de procurar para poder adquirir experiência, então, para saber com é o ambiente de trabalho e como é o mercado de trabalho. No caso eu sou consumista e gosto muito de ter minhas coisas entendeu. Eu queria ter esse dinheiro para mim e poder ajudar meus pais quando precisar entendeu (APRENDIZ 8).

A fala do Aprendiz 2 é também reveladora quando explica os motivos de participar da Aprendizagem: “...ajudar em casa, e poder deixar de atrapalhar, poder sair e não atrapalhar a renda do meu pai”. O próprio aprendiz, nesse caso, se vê “atrapalhando” a renda familiar, caso não esteja inserido no mercado de trabalho. A Aprendiz 3 também ressalta a importância de participar da Aprendizagem: “(...) ajudar os meus pais, ter um “dinheirinho” para mim e tal, ter as coisas todas certinhas”. Quando ela ressalta a vontade de ter as coisas “certinhas”, interpretamos que seja no sentido de ter recursos para suprir as suas despesas: roupas, material escolar e etc.

Perguntamos também aos entrevistados se a busca por qualificação profissional era um motivador para participar do Programa de Aprendizagem, no entanto a maior parte dos aprendizes não sabia o significado de qualificação

profissional, fato que nos levou a explicar primeiro o conceito antes de obter as respostas. Mesmo assim, a maior parte dos jovens relatou que a verdadeira importância da Aprendizagem era oportunizar o primeiro emprego e propiciar o conhecimento sobre como é trabalhar numa empresa de maneira formal.

Os jovens relataram que essa experiência adquirida com a Aprendizagem, pode ser usada para melhorar seus currículos profissionais: “Não era na área que eu queria, eu não me identifiquei. Só queria experiência, para ver como era o mercado de trabalho” (APRENDIZ 1); “Eu, por exemplo, acho esses seis meses de Administração [curso teórico] são muito bons para pode colocar no currículo e que posso aprender lá dentro, fora do computador que onde é que vou trabalhar” (APRENDIZ 2); “Na questão de respeito, saber como você vai se comportar numa entrevista de emprego. Talvez, o curso pode possibilitar um certificado para mostrar numa outra empresa, ajuda nessa questão”(APRENDIZ 5); “Sim, ajuda bastante porque tem o curso que vai para seu currículo, tem certificado, então você tendo isso consegue emprego com mais facilidade, por ser mais experiente” (APRENDIZ 8).

Nesses relatos, podemos perceber que a noção de qualificação profissional apontada pelos aprendizes não está relacionada à formação profissional para uma profissão específica, como é a proposta da Lei 10.097/2000, que orienta as instituições promotoras de cursos de Aprendizagem a se basearem na Classificação Brasileira de ocupações (CBO) para estruturação dos programas.

O Aprendiz 04 que participa da Aprendizagem numa instituição do Sistema S, foi o único a relatar que o seu curso proporcionava formação profissional técnica específica para uma profissão:

No meu caso que é um curso técnico é essencial, porque nos saímos de lá com o primeiro emprego praticamente garantido. Mesmo se você não conseguiu na área do seu curso técnico você pode chegar a sua faculdade desejada (APRENDIZ 4).

Nesse momento, perguntamos sobre a estrutura das instituições que promovem os cursos teóricos, como os materiais didáticos utilizados, os monitores e os próprios aspectos físicos da sala de aula. De modo geral, percebemos que as instituições do Sistema “S” possuem melhores instalações comparadas com as instituições sem fins lucrativos, como demonstram as falas dos jovens:

Aprendiz 1: - “Tipo” o prédio não era da Instituição [sem fins lucrativo], não é querendo “esculachar” o lugar, mas o prédio era totalmente ruim, a única sala que era boa, era em outro prédio, era área de digitação, de computação, aprender sobre computação, internet, fazer digitação, fazer trabalho, mexer na internet, era do curso de Administração. A única sala que era boa, porque tinha ar condicionado e computadores. Na outra tinha quatro ventiladores e o teto era rachado, mas nenhum ventilava direito, era abafado, as salas eram “tipo” [pensando], a estrutura era muito ruim, péssima estrutura.

Entrevistador: - Como eram os materiais didáticos utilizados pelos monitores?

Aprendiz 1: - Eram apostilas e a gente tinha um processo que era de acordo com o cronograma de aula, tinha filme, pouco filme, não tinha apostila para todo mundo. Na maioria das vezes passavam deveres. Do lado do prédio, tinha uma construção que atrapalhava muito [devido ao barulho] e tinha muito calor, muito calor, tinham pessoas que ficam até passando mal.

Entrevistador: - Como eram as instalações onde ocorria a parte Teórica promovida por essa instituição que faz parte do Sistema “S”?

Aprendiz 3: - É melhor, bem “óóó show de bola”. Tem ar-condicionado para a gente tudo certinho.

Entrevistador: - Eram apostilas que vocês ganhavam?

Aprendiz 3: - Sim, apostilas e às vezes era livro. Tudo por parte da Instituição. Os materiais didáticos ficavam com a gente.

Entrevistador: - Os monitores que orientavam essa parte teórica eram bons?

Aprendiz 3: - com certeza. Bem qualificados e “tal”.

Os professores são de um nível muito alto. Em particular no meu caso, um professor de Química que é excelente, que cobra, que não dá tudo na sua mão. Que faz você pensar, faz você buscar e entender o que está sendo dito e não somente entender de um forma simples. Os professores são bem dedicados, as aulas normalmente em *slides*. No caso a instituição disponibiliza muitos laboratórios, então nós temos aulas práticas excelentes também. De acordo com eles, nós temos o melhor Laboratório de Química do estado. Meu curso técnico é em Meio Ambiente. Todo o conteúdo utilizado em sala de aula está apostilado na biblioteca. Se o aluno quiser pega, se quiser não pega. Depende do professor tem uns que compram outros não (APRENDIZ 4, SISTEMA “S”).

Aprendiz 8: A estrutura da instituição [sem fins lucrativos] sinceramente é horrível, o Instituto é muito desvalorizado, faz muito calor, muita gente passa mal lá dentro. Falta muito investimento naquele lugar, é um lugar muito simples, um lugar velho. Mas os instrutores, uns são bons, outros são ruins, existe aquelas pessoas mal humoradas que trabalham por trabalhar, não gostam do que fazem entendeu. Mas ocorre muita mudança de monitores, você nunca fica somente com um professor no período inteiro, sempre muda. Então eu tive a sorte de ficar com uma por um bom tempo, e

ela era boa demais. Assim, estrutura horrível mais aprendizagem boa entendeu. E depende muito de quem é quem lá dentro, eu não tive nenhum problema lá dentro, sempre foi normal.

Entrevistador: - E lá tinha laboratório de informática?

Aprendiz 8: - Tem as salas normais, e a sala de informática você faz no fim do período. Quando falta apenas um mês para o final do curso, aí você vai e faz o curso de informática, mais básico "né"! Eles falam que a gente vai aprender a "mexer" no Word e Excel, os cursos da Microsoft, mas muito básico mesmo, às vezes passa filme, para você fazer uma "redaçõzinha". A única sala que é boa, mas é pequena e tem que dividir a turma, não dá para a turma inteira, e é a única sala que tem ar-condicionado.

Os relatos desses quatro jovens aprendizes são emblemáticos, pois é possível perceber a diferença de estrutura física e de material entre as instituições do Sistema "S" e das instituições sem fins lucrativos. Os Aprendizes 1 e 8 chegam a indicar ocorrências de adolescentes que passaram mal devido ao calor em sala de aula. Como relatado também por outros aprendizes, as instituições sem fins lucrativos que fazem parte dessa pesquisa não possuem estrutura nenhuma de laboratórios para prática de formação industrial, a qual demanda maiores custos de instalação, fato que explica a maior parte das instituições promoverem cursos de Aprendizagem em Auxiliar Administrativo, como demonstrado na pesquisa quantitativa, que não exigem investimento em instalações como maior aparato tecnológico. O Sistema "S", dotado de instalações e laboratórios para a Aprendizagem Industrial, é o único capaz de oferecer Aprendizagem Profissional com formação de nível técnico.

É importante destacar que das instituições sem fins lucrativos, que têm aprendizes que estudam no Colégio Estadual, apenas uma foi relatada de forma positiva pelo entrevistado:

Na Instituição a gente tem autorização para poder usar o laboratório [de informática]. Todo o espaço da faculdade, como é uma faculdade a gente também usa e a sala [do curso teórico] tem data show, é climatizada e as aulas são todas com data show e os professores são ótimos, todos eles são formados na matéria. A gente pode usar os mesmos espaços dos alunos [da faculdade], mas temos nossas próprias salas de aulas e eles têm as deles. A gente também pode usar o espaço da cantina deles, a hora do intervalo deles a gente também pode ficar juntos, não tem nenhuma restrição de pode não pode. A biblioteca pode usar, só não tive interesse de perguntar se posso pegar livros. A única coisa que eles têm restrição é a entrada: os que estudam lá entram num portão, quem faz a faculdade entra em outro e os aprendizes em outro. Na entrada não mistura, mais lá sim [dentro da Instituição] (APRENDIZ 6).

Como afirmamos acima, essa instituição onde o Aprendiz 6 atua, é sem fim lucrativos, de concepção religiosa e com atuação no Brasil de longa data. Provavelmente essa é razão pela qual ela pode proporcionar cursos de Aprendizagem com boa estrutura física para os adolescentes.

Na sequência, analisamos os cursos teóricos que ocorrem nas estruturas físicas das Instituições Promotoras. Deste modo, perguntamos aos aprendizes quais os conteúdos que são ministrados nesses espaços:

Parte administrativa, o curso de Auxiliar Administrativo, um pouco de fala, de programas como usar programas [computadores], linguagem como falar, comportamento, ética, como se comportar na empresa (APRENDIZ 1).

Bom a gente tem vários, eu fiz a própria Administração em si, comecei agora os direitos das pessoas, direitos dos seres humanos, vão começar agora sobre família (APRENDIZ 2).

Estudei Comunicação, Matemática, Português, falando também sobre a natureza (APRENDIZ 3).

Até agora, tem que levar em consideração que tenho apenas 45 dias de curso, eu tive aula de Comunicação oral e escrita, Química Ambiental, Matemática Aplicada e agora começou Gestão de Pessoas. Esse conhecimento me ajudará muito na empresa, pois os conhecimentos como lidar com as pessoas e os conteúdos do curso técnico que eu irei fazer na empresa, pois irei trabalhar com técnico em Meio Ambiente. Na escola ajuda, como posso dar um exemplo em Química, começamos a estudar molaridade na escola, e no curso técnico já passamos por isso a muito tempo e quando eu venho para à escola tenho um reforço no que já vi e um desempenho melhor (APRENDIZ 4).

Eu aprendi as principais que são Matemática e Português. Eu aprendi sobre ambientalismo, sobre arquivamento, aprendi sobre a questão de ética. E outras matérias que não vou conseguir lembrar agora. Ajudou na empresa, tanto a matéria de ambientalismo que me ajudou na empresa, de como se comportar, não deixar o ambiente sujo, a questão de ética de como falar como a pessoa diretamente. E a questão de Matemática que é requerida em algumas empresas. Na escola não, porque é matéria que a gente já viu na escola lá atrás, é o básico mesmo (APRENDIZ 5).

São várias que eu já estudei e me lembro são de Português, Matemática, Informática. Estou estudando Empreendedorismo e Inglês agora. São várias outras coisas que a gente estuda como postura e ergonomia. Ajuda, algumas coisas que aprendi na teórica e a usar na empresa (APRENDIZ 7).

Matemática, Português, Sociologia. Em Sociologia não eram matérias específicas de escola, mais tinha umas coisas como ética do trabalho, mercado de trabalho, contabilidade, tudo dentro de uma coisa, você aprende a mexer com cheque. Então são várias matérias que falam de uma coisa só. Na empresa ajudou bastante esses conhecimentos (APRENDIZ 8).

Como podemos perceber nas falas dos aprendizes, com exceção mais uma vez do Aprendiz 4, os conteúdos que são ministrados nos cursos teóricos de Aprendizagem são genéricos como Português, Matemática, Direitos Humanos, Informática, Educação Ambiental, Ética e Empreendedorismo. Assim, nesses cursos não ocorrem formação profissional específica numa profissão.

A exposição, a seguir, apresenta a interpretação dos relatos referentes à parte prática do curso de Aprendizagem. Lembramos que a maior parte dos cursos de Aprendizagem Profissional tem a teoria desenvolvida na instituição promotora e o momento da prática ocorre, geralmente, na empresa contratante. No caso pesquisado, os aprendizes do Colégio Estadual, apenas o Aprendiz 4 faz tanto a parte teórica com a prática na Instituição do Sistema “S”, não sendo necessária sua frequência na empresa que o contratou:

No meu caso não há parte prática na empresa. A minha empresa e a Instituição [Sistema “S”] disponibiliza a parte prática lá mesmo, não tem a necessidade de ir à empresa. Em momento algum eu vou para a empresa. Nós somos tratados muito bem. Lá existem muitas separações, existe o pessoal do Pronatec, o pessoal que paga e o aprendiz. Mas diante dos funcionários somos todos alunos. Os professores são os mesmos para todos, mas as turmas são separadas (APRENDIZ 4).

É interessante notar que o aprendiz não escolhe, normalmente, em qual empresa irá trabalhar no momento da prática, sendo, na maioria dos casos, as instituições promotoras que fazem esse encaminhamento. Na empresa, como veremos nos relatos abaixo, o jovem é tratado com um funcionário, tendo que cumprir os horários e regras do local em que vai desempenhar a prática do curso:

Era uma loja de confecção de roupas no shopping, era “tipo” todo mundo gostava, mas tinha umas coisas que aconteciam que algumas pessoas eram ignorantes, porque lá você vê, ninguém era amigo, eram apenas colegas de trabalho, não tinha união de equipe realmente. Era cada um por si (APRENDIZ 1).

Eles tratam como qualquer outra pessoa que trabalha lá, mas às vezes têm problemas, mas de três em três meses, a Instituição vai na empresa e faz uma reunião individual e pergunta como está sendo tratado. Caso acha alguma coisa, se tiver nos tratando mal, a gente não pode carregar peso. A gente só pode trabalhar no administrativo, caso tenha isso a empresa pode receber multa e pode ser denunciado, aí a gente é tratada bem (Aprendiz 6).

Entrevistador: - Como você é tratado na empresa que te contratou?

Aprendiz 8: - Nossa, me sentia uma rainha entre aspas, porque todo mundo me amava. Trabalhava com minha chefe no RH [Recursos Humanos], e não tinha problema algum, é claro alguns não “iam com a minha cara e tal”, mas eu era tratada muito bem. Eu era muito profissional não misturava qualquer tipo de intimidade nenhum tipo de raiva ali. Eu estava ali profissionalmente, queria fazer meu cargo e ir embora, então era tratado bem não tinha problema com a minha chefe.

Entrevistador: - Você era tratada com respeito?

Aprendiz 8:- Eu era tratada com respeito por algumas pessoas, levava alguns desaforos de outras pessoas. Minha chefe me trava como uma filha porque ela era minha chefe, tinha uns indivíduos lá dentro que me provocavam para me atrapalhar lá dentro profissionalmente, mas nunca me atingiam.

Entrevistador:- Eram os próprios funcionários mesmos?

Aprendiz 8: - Eram os próprios funcionários mesmo.

Na fala, principalmente, dos Aprendizes 1 e 8, podemos afirmar que várias empresas tratam o jovem aprendiz como um mero funcionário, e não como um participante de Programa de Aprendizagem, no exercício da parte prática do seu curso. Em alguns casos relatados, o jovem aprendiz é visto tanto pelos patrões como por outros funcionários, como um empregado que deve trabalhar e produzir lucro como os demais trabalhadores. Essa falta de aceitação do aprendiz com um jovem em fase de formação metódica não respeita a legislação exposta pela Lei 10.097/2000 que visa o contrato de Aprendizagem com um momento de formação progressiva do jovem, tanto de forma teórica como prática.

Em relação à exigência de monitor na empresa para acompanhar as atividades práticas dos aprendizes, como determina a lei 10.097/2000, verificamos que todos tinham responsáveis na empresa para monitorar suas atividades. Porém, na maioria dos casos, os monitores orientavam o aprendizado para uma determinada função na empresa, a qual o aprendiz deveria ficar responsável por realizar durante todo o seu período de Aprendizagem, como consta nos relatos a seguir:

Eu perguntava e eles me ensinavam. Eu perguntava com se faz isso? Ai eles me explicavam certinho e eu repetia. Ai aprendia e ia para outra etapa, e só. Quando tinha dúvida em questão de tempo, como o passar do tempo, me dava dúvidas e perguntava de novo e eles me explicavam de novo e eu fazia. O que era chato mesmo era ficar na porta, na frente de loja, usava muito comunicação. Fazia as pessoas fazerem cartão [de crédito], tinha que

convencer as pessoas a fazerem cartão, ficava sozinho na porta (APRENDIZ 1).

Todo setor tem um gerente de setor, que no caso fica acima de mim, então tem sim [um monitor]. De certa forma sim, fico responsável por algumas funções, pois ficamos eu e minha gerente na sala. De vez em quando ela não pode estar na sala, aí eu faço sozinho. Faço protocolo, protocolo para outro setor ou passo para Diretoria. Quando precisa resolver alguma coisa, aí resolvo (APRENDIZ 5).

Na minha empresa trabalham três aprendizes da Instituição. A minha patroa que é responsável por mim é responsável por todos os aprendizes, mas cada um deles é dado para um setor, e essa pessoa que é responsável pela hora que ele sai, o que ele vai fazer, se pode emprestar ele para outro setor. Eu participo da entrevista [para contratar funcionários para a empresa], e sou responsável por marcar as entrevistas e por toda agenda dela [psicóloga da empresa] (APRENDIZ 6).

Não tem monitor não, só é a minha chefe mesmo, ela fala eu "ia" lá e fazia. Eu perguntava é assim? Ela dizia que estava certo. Não tinha ninguém me monitorando sempre, ela me passava, explicava como era, e eu repetia. Na verdade eu fazia várias coisas, eu ficava no administrativo. Então o meu dever era de atender telefone, é fazer correções na folha [de pagamento], pegar uniformes para enfermeiros, essas coisas. Era sempre eu, me pediam uniforme, pediam uma conta [bancária] e eu mandava a solicitação para o banco, entendeu. Era tudo ali do RH, eu era a estagiária dela, no caso Menor Aprendiz eu fazia de tudo um pouco (APRENDIZ 8).

As evidências demonstradas nos relatos dos jovens deixam explícito que à exceção do Aprendiz 4, todos os demais são responsáveis por funções específicas nas empresas, onde exercem a parte prática do curso. O aprendiz executa atividades específicas no local de trabalho e sem acompanhamento constante de um monitor. Logo, o desenvolvimento do processo de aprendizagem progressivo e metódico com o acompanhamento constante de um profissional monitor na empresa, que é determinado pela Lei 10.097/2000, não está sendo cumprido, com observamos nas falas tanto das entrevistas guiadas como nas informais.

Portanto, se o aprendiz, na maioria dos casos, não está desenvolvendo, nas empresas, a Aprendizagem Profissional acompanhada e monitorada, o que está ocorrendo é a utilização de jovens, boa parte menor de idade, para fazer atividades que deveriam ser desempenhadas por funcionários efetivos da corporação. Se a essência da Lei 10.097/2000 é a Aprendizagem profissional metódica e progressiva, isso não ocorre na realidade empírica. A exploração de jovens trabalhadores com

baixos salários agrava situações que podem prejudicar, de forma severa, o desenvolvimento psíquico e educacional desses jovens aprendizes.

Para a continuidade da análise das respostas das entrevistas, abordamos as opiniões sobre possíveis riscos à saúde física e mental decorrentes das atividades exercidas nos cursos de Aprendizagens. A respeito disso, todos os jovens aprendizes responderam negativamente, afirmando que não ocorriam esses riscos, com a ressalva do elevado nível de cansaço físico, decorrente da dupla jornada: as atividades exercidas no Programa de Aprendizagem Profissional e na escola.

Todos entrevistados afirmaram ter uma carga horária de quatro horas por dia, com o mínimo de 40% na instituição promotora como parte teórica, fato que é compatível com a Resolução 03/2003 do Conselho Municipal dos Direitos das Crianças e Adolescentes de Vitória (CONCAV). Na maioria dos casos relatados, os aprendizes ficam dois dias da semana na instituição promotora e os outros três dias exercendo a parte prática na própria empresa. Os entrevistados relataram que ganham o salário mínimo hora, que é relativo às quatro horas diárias de trabalho, o qual perfaz, na maioria dos casos, em torno de R\$ 400,00 por mês para os aprendizes. Todos os aprendizes também relataram que formalizaram contrato especial de trabalho, por tempo determinado com a instituição promotora de Aprendizagem, e no final receberam certificado de conclusão da Aprendizagem Profissional, que também está de acordo com a legislação.

A Lei da Aprendizagem 10.097/2000 determina que as atividades promovidas sejam organizadas de forma metodicamente progressiva, das mais simples para as complexas. Nesse sentido, a maior parte dos jovens entendia que as atividades atendiam esse requisito, apesar de terem apontado respostas interessantes e divergentes ao serem inquiridos a esse respeito:

(...) a gente vendia produtos de financeiras, primeiro a gente ralava para entender como funcionava para depois poder vender. Eu era um vendedor, praticamente um aprendiz vendedor (APRENDIZ 1).

No ambiente de trabalho a gente aprende tudo de uma vez, e depois a gente vai desenvolvendo elas com o passar do tempo até a gente ter a capacidade de fazer tudo de uma maneira (APRENDIZ 5).

Depende da pessoa, tem gente que não tem paciência para poder explicar e acha melhor dá para quem sabe e que é profissional lá. Mas a minha patroa explica independente se é difícil ou fácil, se vai demorar ou não eu faço (APRENDIZ 6).

Eles foram começando das mais leves para as mais complexas. É tanto que a minha chefe depois imprimiu a lista de atividades que tinha que fazer as mais importantes, e colocou na parede para mim não poder esquecer: arquivar, fazer solicitação para banco, ver se tem folha [pagamento] para corrigir, folha para lançar. Então eu comecei das coisas mais simples como ajudar ela pegar coisas simples, aí depois eu já comecei a mexer no sistema da Clínica, dos programas e tudo mais (APRENDIZ 8).

Apesar dos aprendizes afirmarem que a Aprendizagem ocorre de forma metodicamente progressiva, quando analisamos as entrevistas, podemos apreender que na realidade empírica, não ocorre o aprendizado das situações mais simples para as mais complexas. No caso do Aprendiz 1, ocorre o desvio nítido de finalidade da Aprendizagem Profissional, pois ele mesmo relata ser um vendedor de produtos. O Aprendiz 5 fala que, no ambiente de trabalho, ele “aprende tudo de uma vez” e não de forma progressiva. A Aprendiz 6 argumenta que depende da paciência do funcionário que vai explicar as atividades. Também, no relato do Aprendiz 8 percebemos o desvio da finalidade da Aprendizagem, pois ele tem que fazer várias atividades sozinho, funções que deveriam ficar a cargo de um funcionário efetivo do estabelecimento.

Parece-nos que as empresas e seus funcionários desconhecem os objetivos da Aprendizagem Profissional, ou se as conhecem, de forma geral, não as aplicam no sentido de assegurar ao aprendiz o tratamento diferenciado, no local de trabalho. O jovem aprendiz tem um contrato especial de trabalho que não permite a execução de atividades sem monitoramento de um funcionário efetivo.

Perguntamos também aos entrevistados se participar do Programa de Aprendizagem ajudará a conseguir colocação no mercado de trabalho ao final do curso. Todos os aprendizes afirmaram que, após o término da Aprendizagem a chance de conseguir emprego aumenta, podendo ser contratado, principalmente, pela empresa onde ocorreu sua Aprendizagem.

Por fim, no último momento da entrevista foi possibilitado aos aprendizes relatar algo que não foi discutido e que eles achavam relevante mencionar.

“Tipo”, deveria ter mais fiscalização com o Menor Aprendiz [Programa de Aprendizagem], porque as assistentes sociais da Instituição do Menor Aprendiz, eles não acompanham de perto, só telefonam. E o que você vai fazer ou não na empresa eles não acompanham, “não dá em nada”. Quando eu fui relatar os problemas que passava na empresa, eles falaram, isso sempre acontece muito tempo, eles falaram que a empresa pagaria a multa, mas não pagava multa coisa nenhuma, por isso que continuava. “Tipo”, ficava só em lugar, não ia para outro lugar, pegava peso. Podia chegava cedo, mais saía tarde. Às vezes por causa do trânsito chegava às 14 horas e tinha que ficar até as 18:15 horas ou 18:30 horas. Para você não levar uma advertência, ser desligado acabava ficando (APRENDIZ 1).

Gostaria de concluir mesmo, na Instituição que é um curso técnico, é excelente, é puxado é, não é fácil, não é simples não, você tem que levar a sério, você tem que se dedicar, tem que se organizar, senão você não consegue. Por exemplo, é trabalho de escola, trabalho do curso, apresentação do curso ai tem trabalho de escola, ai você fala, vou fazer um, mais você está tão cansado que fala, vou fazer um e não vou fazer o outro. E fica meio desequilibrada essa balança, tem que andar junto na escola e no trabalho, quando você coloca na balança a família você até tira, de tanta coisa que tem para fazer. No meu caso é excelente, porque no caso, quero fazer uma faculdade e não tenho condições de só estudar eu preciso trabalhar. Com curso técnico eu creio que em 2018 já estarei empregado numa empresa ganhando um salário bom, porque não é ruim o salário do técnico e poderei e estarei me dedicando aos estudos e a faculdade e será muito bom (APRENDIZ 4).

Olha, eu acho que já falei tudo sobre o curso, e acho que é importante as pessoas terem mais interesse em questão de procurar isso [Aprendizagem Profissional]. É mais com cautela, não é para lagar os estudos e ficar com preguiça. É bom que você pode amadurecer mais, ver como o mundo é lá fora e entender quando seus pais dizem que não tem dinheiro, que é verdade, e você pode sentir isso na pele a falta de dinheiro. Eu estou sem trabalhar, estou desesperada, minha rescisão já acabou, é horrível ficar sem dinheiro, é horrível. Você aprende a não ficar mais dependente das pessoas, você fala vou sair porque tenho meu dinheiro entendeu. É importante as pessoas terem um pensamento maior em questão disso entendeu. Você aprender a ter responsabilidade e aprender a viver na verdadeira sociedade, porque não é um mundinho de adolescentes estudando, que vai fazer faculdade e ser feliz para sempre. Você tem que aturar essas responsabilidades e ver que o mundo não é tão fácil de você conseguir as coisas fáceis (APRENDIZ 8).

Nesses relatos abertos, o Aprendiz 1 relatou uma situação grave, na qual pegava excesso de peso e ficava em pé a jornada de trabalho quase toda como vendedor. Apesar de ter denunciado essa situação para a instituição promotora, não obteve nenhuma melhoria de sua condição na empresa. O Aprendiz 4 ressaltou a dificuldade de conciliar Aprendizagem, escola e família, principalmente pelo cansaço físico. A Aprendiz 8 pondera a importância da experiência de vivenciar os desafios

do mercado de trabalho e evidencia a dificuldade financeira que está passando ao finalizar seu contrato de Aprendizagem Profissional.

Nesse bloco de análise, pudemos observar de modo geral a vivência dos aprendizes tanto nos cursos teóricos como no local da prática, que acontece principalmente nas empresas. Percebemos que os conteúdos não viabilizam a Aprendizagem Profissional de nenhuma profissão específica, ou seja, não ocorre formação profissional numa ocupação baseada na CBO. Por conseguinte, nas empresas, os aprendizes são treinados para exercerem funções peculiares, que ficam sob a responsabilidade do jovem, sem auxílio constante de um monitor. A Aprendizagem, segundo a Lei 10.097/2000, deve ocorrer de forma metodicamente progressiva, com a supervisão constante de um funcionário efetivo da empresa. Dessa forma, a essência pretendida com a Lei da Aprendizagem, que é a formação inicial de uma profissão específica, não ocorre, pelo que pudemos observar nas entrevistas, com exceção dos relatos do Aprendiz 4.

4.4 Análise a respeito do cumprimento da Lei de Aprendizagem Profissional na atividade laboral dos aprendizes estudantes do Colégio Estadual.

Como visto até o momento nas entrevistas dos jovens aprendizes, vários aspectos da Lei da Aprendizagem Profissional nº 10.097/2000 são cumpridos pelas instituições promotoras da Aprendizagem: respeito no tratamento, na maioria dos casos; a presença de monitor responsável nas empresas; não execução de atividades que coloquem em risco a saúde física e mental; carga horária adequada; contrato de trabalho efetuado por tempo determinado; a escola emite Declaração de frequência; salário mínimo hora; certificado de conclusão ao final do curso; instituições promotoras certificadas pelo MTE e possibilidade de frequência do aluno à escola.

Contudo, na realidade relatada pelos jovens, algumas determinações essenciais da legislação não são obedecidas. Um dos primeiros aspectos que

podemos citar é um número elevado de estudantes do Colégio Estadual que demanda vagas nos cursos de Aprendizagem Profissional, mas não consegue ingressar devido à falta de vagas suficientes disponibilizadas pelas instituições promotoras. Como observarmos no capítulo 2, no Espírito Santo, o total das vagas oferecidas representa menos de 50% de vagas de Aprendizagem em relação o potencial total (5% no mínimo do número de trabalhadores das médias e grandes empresas capixabas), impedindo o acesso de vários alunos ao programa.

Além disso, as participações dos responsáveis legais dos aprendizes ficam restritas ao ato de assinatura do contrato especial de trabalho. O estipulado pela legislação da Aprendizagem é que os responsáveis legais devem acompanhar mais de perto o desenvolvimento do curso de Aprendizagem, tanto na instituição promotora quanto na empresa. No entanto, como apontado nas entrevistas, os responsáveis são convocados para comparecer nas instituições, apenas quando os aprendizes têm algum problema disciplinar.

Nesse sentido, o discurso do Ministério do Trabalho e Emprego é que a Lei da Aprendizagem capacite o jovem aprendiz para o acesso ao Trabalho Decente e assegure a relação harmoniosa entre educação, trabalho e convívio familiar. Porém, nas falas de todos os entrevistados, podemos perceber que o tempo disponível para a convivência familiar diminuiu drasticamente após o adolescente ingressar no Programa de Aprendizagem. O aprendiz frequenta a Aprendizagem Profissional num período do dia, no outro vai para escola, e quando chega à noite em casa, tem atividades domésticas e escolares a fazer, assim o tempo livre para convivência familiar é extremamente limitado.

Podemos perceber também, pela pesquisa quantitativa, um número expressivo de aprendizes reprovados por nota, uma taxa de 37%, embora apenas um (1) aprendiz tenha reprovado por falta. Assim, é evidenciado que a participação em Programa de Aprendizagem pode ter prejudicado o desenvolvimento escolar dos jovens. Isso pode se dar em decorrência da redução do tempo para se dedicar aos estudos em casa, o cansaço físico foi apontado pelos aprendizes como o maior inibidor para se dedicarem aos estudos na escola e em casa. A Instituição Escolar demonstrou um desconhecimento nítido de quais alunos são trabalhadores, não havendo nenhuma ação que leve em conta a situação dos estudantes que

trabalham. Ou seja, a ideia produzida na construção da Agenda Nacional do Trabalho Decente para Juventude, em que a Aprendizagem Profissional fomentaria o desenvolvimento de Mais e Melhor Educação, é contestada pelos resultados da análise dos dados quantitativos e qualitativos levantados nessa dissertação. Não é demais lembrar o elevado número de reprovação de alunos aprendizes evidenciados no Colégio Estadual.

Assim, podemos perceber que na parte prática, que ocorre na empresa, os aprendizes são treinados apenas para exercerem funções pontuais na firma, que geralmente não são acompanhadas de forma constante e permanente pelo seu monitor. Também não ocorre a Aprendizagem de forma metódica e progressiva, de modo que os jovens ficam responsáveis por fazerem atividades que deveriam ser executadas apenas por funcionários efetivos da empresa contratante. Se não ocorre a aprendizagem de fato, o que é visto nos relatos é uma exploração da mão de obra jovem, muitas vezes menores que são remunerados de forma precária.

4.5 O Programa de Aprendizagem enquanto promotor mais de assistência social do que de formação profissional.

Ao ser constatado, nos relatos dos alunos, que os cursos de Aprendizagem Profissional não estão promovendo a formação profissional numa profissão específica, problematizamos a respeito da principal consequência dessa entrada prematura dos jovens no mercado de trabalho formal. Uma hipótese que pode ser formulada a respeito desse problema é o caráter histórico de assistência social que perpassa as políticas de qualificação profissional no Brasil, fato observado no final do primeiro capítulo dessa dissertação. Como afirma Lima (2010), quanto menor for a idade para o ingresso nas políticas públicas de formação profissional, maior é o cunho de assistência social dessa mesma política. Segundo a legislação, com apenas 14 anos de idade o jovem já pode entrar na Aprendizagem e gerar renda para sua família, fato que gera uma pressão para que ele comece a trabalhar e gere renda para complementar o orçamento familiar, conforme observam Schwartzman & Castro (2013).

Como visto nos dados levantados nessa pesquisa, o principal motivo que leva os estudantes a participarem da Aprendizagem é a busca por remuneração financeira. Boa parte dos aprendizes pertence a famílias que recebem programas de assistência social, principalmente o Bolsa-Família. Foi possível perceber a necessidade relatada pelos jovens em trabalhar para comprar seus próprios objetos, que, na maioria dos casos, são de primeira necessidade, como roupas e o próprio material escolar, pois as têm baixa poder aquisitivo.

A própria legislação deixa explícito o viés de assistência social destes programas pelas seguintes determinações jurídicas: priorizar jovens de famílias de baixa renda; não limitar a idade mínima para portadores de necessidades especiais; destinar vagas para adolescentes em conflito com a lei; vincular a frequência escolar para continuidade no programa; participação compulsória das médias e grandes empresas; vagas para jovens em vulnerabilidade social.

A Lei 10.097/2000 determina que a prioridade para as vagas da Aprendizagem Profissional deve ser destinada aos jovens de famílias com baixa renda. Essa orientação é seguida na prática pelas instituições promotoras, como podemos observar tanto nas entrevistas guiadas como nas informais. Os entrevistados relataram que ao procurarem ingressar na Aprendizagem, passaram por processo seletivo que eliminava os candidatos que tinham, normalmente, renda familiar superior a 1,5 salários mínimo per capita. Ouvimos também relatos de estudantes que não conseguiam adentrar a Aprendizagem Profissional porque tinham renda familiar acima do limite de 1,5 salários. A última atualização da Lei de Aprendizagem foi a obrigatoriedade de disponibilizar vagas para adolescentes que cometeram atos infracionais e estão sofrendo medidas socioeducativas, fato que, por excelência, demonstra o viés de assistência social da Lei da Aprendizagem.

A faixa etária para ser aprendiz é de 14-24 anos de idade, porém, esse limite não é aplicado no caso de portadores de necessidades especiais, que podem participar do Programa com qualquer idade acima de 14 anos. O aprendiz portador de necessidades especiais está no percentual legal, tanto da Aprendizagem Profissional quanto no número mínimo de deficientes físicos que as empresas têm que ter em seus quadros de funcionários.

A própria obrigação da frequência regular do aprendiz à escola é uma tentativa de ajudar na permanência na escola dos jovens em vulnerabilidade social (famílias com baixa renda), tendo em vista a continuidade dos estudos e a conclusão do ensino médio. Assim, a Lei de Aprendizagem tem o objetivo de reduzir os altos índices de abandono escolar no Brasil. A permanência do estudante na escola é atribuição do Ministério da Educação, mas a Lei da Aprendizagem busca contribuir nesse sentido, o que reforça a visão assistencialista da legislação da Aprendizagem.

O último aspecto que apontamos como caráter assistencial da Aprendizagem é a determinação de obrigatoriedade de contratação de aprendizes, no percentual de no mínimo 5% e no máximo de 15 % dos funcionários, para as médias e grandes empresas. Essa situação obriga a empresa contratar aprendizes de forma compulsória, fato que causa muita discórdia entre os empregadores. Contudo, o Fórum Nacional de Aprendizagem tem como principal objetivo sensibilizar o empresariado para a importância do cumprimento da Lei 10.097/2000, uma vez que há uma baixa adesão das empresas às propostas levantadas pela legislação. É intrigante pensar que as empresas são forçadas a contratar jovens, que na maioria são menores de idade, talvez por esse motivo tenha sido observado nos relatos a falta de preparo dos empregadores e seus funcionários na recepção dos aprendizes, bem como a falta de empenho em alocar os jovens em atividades que respeitem as determinações da Aprendizagem Profissional.

São significativos os indícios de que as políticas públicas estatais dirigidas à juventude brasileira, oriunda de famílias com rendas precárias, estariam repassando parte de suas responsabilidades para as organizações empresariais privadas. De forma compulsória, as empresas devem contratar como aprendizes os jovens carentes, os adolescentes em conflito com a lei e os portadores de necessidades especiais, reforçando a vocação de assistencialismo das políticas de qualificação profissional no Brasil. Destarte, a partir dessas constatações do estudo de caso, como na análise da legislação da Aprendizagem, entendemos que na Lei 10.097/2000, a promoção da assistência social se sobrepõe à formação profissional metódica e progressiva.

5 Conclusão.

Evidenciamos que a atual fase do capitalismo é marcada pelo fenômeno da globalização e pela acumulação flexível, na qual o mundo do trabalho é caracterizado por crescente exigência de qualificação e capacidades que influenciam diretamente no processo de formação de novas sociabilidades profissionais. O que é mais expressivo, no atual cenário de crise econômica e política enfrentada pelo Brasil, é o aumento das taxas de desemprego que atinge de forma mais drásticas as famílias de baixa renda. Esse fenômeno coage os jovens dessas famílias a buscarem entrar no mercado de trabalho para ajudar na complementação da renda. O Programa de Aprendizagem é uma porta de acesso ao trabalho remunerado e ao primeiro emprego para a juventude, pois, normalmente, as instituições promotoras exigem que o jovem não tenha trabalhado com a carteira assinada anteriormente. As vagas para Aprendizagem também são destinadas, de forma prioritária, para os estudantes com famílias de menor poder aquisitivo.

Numa sociedade capitalista, a inclusão econômica e social do indivíduo é fomentada, principalmente, pela participação e acesso ao trabalho remunerado. O ingresso à educação profissional de qualidade deve ser disponibilizado para todos os cidadãos, independente da classe social, a fim de possibilitar que os trabalhadores ocupem cargos com remuneração adequada para suprir todas as suas necessidades. A entrada do trabalhador no mercado, de forma que receba uma remuneração adequada para suprir as suas demandas, contribui para a diminuição das desigualdades sociais. Apesar de estarmos cientes que a mera qualificação profissional, em si, não garante acesso e permanência a postos de trabalho com remunerações apropriadas à dignidade humana.

No contexto contemporâneo da economia brasileira, o aumento da concorrência entre as empresas, a busca pela alta produtividade e o lucro das firmas se mostram como objetivos a serem alcançados. O investimento em tecnologia, a automação e a robotização dos parques industriais, principalmente nos casos das multinacionais, impactam diretamente no mundo do trabalho ao reduzirem os postos de trabalho e elevar as demandas de profissionalização na contratação de força de

trabalho. Essas circunstâncias repercutem de forma mais drástica na mão de obra mais jovem, que lidera os maiores níveis de desemprego e encontra maior dificuldade para ingressar no mercado formal de emprego. No avanço do capitalismo, balizado pelo processo de globalização e pelo neoliberalismo, percebemos a tendência de exploração da força de trabalho através de baixos salários.

Constatamos que, no processo de reestruturação dos postos de trabalho, com o movimento de mudança da hegemonia do paradigma taylorista-fordista para a produção flexível (no Brasil, datado principalmente a partir década de 1990) teve como resultado principal o aumento da exigência de uma força de trabalho como maior qualificação profissional. Porém, na produção flexível não basta apenas formação para o trabalhador, na medida em que a qualificação profissional tem que estar de acordo com as exigências das ocupações disponíveis no mercado de trabalho. A formação profissional é um atributo relativo, mas por si mesma não garante colocação do trabalhador no mercado. Em consequência dessa relativização da qualificação, o jovem, para conseguir empregabilidade no modelo flexível, tem que investir numa formação contínua e em diferentes áreas. Nesse aspecto, podemos argumentar que “(...) a formação de um maior contingente de trabalhadores com mais educação, se possível básica completa e até superior, viabilizará maior flexibilidade em seu uso combinado ao longo das cadeias produtivas” (KUENZER, 2007, p.496). Porém, esse fato não é acompanhado na melhoria da remuneração por parte da classe proletária, mais sim, no aumento da sua exploração. Os jovens dessa classe social são condicionados a vender sua força de trabalho o mais cedo possível para ajudar na complementação da renda familiar.

Podemos afirmar, a partir dos levantamentos bibliográficos, que a educação profissional com o objetivo principal de desenvolver a formação para o trabalho não está isolada do sistema de Educação Básica. Essa última atravessa sérios problemas em relação à qualidade no Brasil (FERRETTI, 2007; KUENZER, 2008; SCHWARTZMAN & CASTRO, 2013). Os avanços na qualidade e disponibilidade de oferta de vagas para formação profissional dependem do bom funcionamento do sistema de ensino de forma geral. Uma educação básica pública com baixa qualidade impede o acesso e permanência aos cursos de formação profissional,

sejam eles de nível técnico ou superior. Além disso, é necessário possibilitar a entrada de jovens em qualificações profissionais de maior domínio técnico e científico. A melhor qualidade tanto da Educação Básica como da Profissional é o caminho para que a qualificação profissional não seja apenas mais uma forma de reprodução da desigualdade entre as classes sociais: qualificações para empregos precarizados para uns e postos com altas remunerações para outros. Como pudemos constatar, uma vez que o Programa de Aprendizagem Profissional não está formando para uma profissão específica constante no CBO, os jovens aprendizes têm seu desenvolvimento na Educação Básica prejudicado, além de não receber uma qualificação profissional que permita romper com a reprodução de pobreza na qual está inserido.

Uma educação deficiente, aliada a entrada prematura dos jovens de famílias de baixa renda no mercado de trabalho, repercute em dificuldades no desenvolvimento escolar com altas taxas de repetência desde os primeiros anos da escola, o que incide no alto grau de evasão escolar, e faz com que esses jovens ingressem no mercado de trabalho sem condições adequadas para assumirem empregos com melhores remunerações. O desafio de romper esse círculo vicioso da má educação e trabalho precário e mal remunerado precisará ser pensado em conjunto com o sistema escolar e não apenas no espaço do mercado de trabalho ou mediante subsídios à demanda por educação, embora políticas específicas com esse intuito sejam importantes (SCHWARTZMAN & COSSÍO, 2010). Ou seja, se jovens adentram de forma prematura no mercado de trabalho e sem o necessário processo metódico de formação profissional, esse trabalho juvenil é uma exploração dessa mão de obra além de comprometer o seu futuro acadêmico, pelos problemas relatados nas entrevistas, devido à dificuldade de conciliação entre trabalho e estudo.

Um conjunto de indicadores, levantados na primeira parte dessa dissertação, demonstra que é significativo o número de jovens estudantes brasileiros de baixa renda que vive numa situação social e econômica muito desfavorável, estão inseridos em um sistema de educação pública de baixa qualidade e precisam ingressar no mercado de trabalho para complementar a renda de suas famílias. Esse cenário estimula a desistência em continuar os estudos o que, por sua vez, aumenta as chances de inserção nas formas precárias de trabalho. Schwartzman &

Cossío (2010) afirmam que até os 14 anos de idade a pressão sobre as crianças para conseguirem renda própria não é grande, a situação começa a se alterar de forma drástica a partir dos 13-14 anos, quando certos fatores que tiram os jovens da escola começam a se tornar mais efetivos, a autoridade dos pais diminui e a necessidade de renda começa a ser sentida pelas crianças. As reprovações, a necessidade de renda para os jovens e suas famílias e a dificuldade na qualidade das escolas e do ensino tiram boa parte dos estudantes dos bancos do colégio. A partir dos 14 anos de idade, o jovem já pode adentrar no mercado formal de trabalho através do Programa de Aprendizagem, fato que coloca o adolescente com a responsabilidade de ter que estudar e trabalhar para ajudar na complementação da renda familiar.

Ao observarmos o histórico do desenvolvimento das políticas públicas para a educação profissional no Brasil, percebemos uma pedagogia assistencialista que perpassa os programas lançados pelo Governo Federal. Além disso, os programas de formação profissional no Brasil são marcados pela descontinuidade ao longo da história do país. A proposta da Lei da Aprendizagem nº10.097/2000 é de romper esses problemas das políticas de formação e buscar modernizar a legislação de modo a possibilitar ao jovem qualificação e inclusão no mercado de trabalho conciliando as atividades escolares. Porém, podemos afirmar que essa nova legislação da Aprendizagem Profissional mantém o viés histórico de assistência social ao tornar compulsória a participação das grandes e médias empresas no programa, ao destinar vagas preferencialmente para inserção no trabalho de jovens oriundos de família de baixa renda, portadores de necessidades especiais (sem idade limite) e de adolescentes que cumprem medidas socioeducativas.

Constamos também que, apesar do aumento significativo do número de contratação em 2014, ainda há uma extensa jornada a ser trilhada para alcançar a efetividade da Lei da Aprendizagem a qual determina como referência a cota mínima de 5% dos funcionários das médias e grandes empresas. Os dados apresentados na segunda parte dessa dissertação são fundamentais para se compreender a dificuldade no cumprimento das cotas de Aprendizagem que, após quatorze anos de aprovação, apenas atingiram 32,53% do potencial de contratação. No Brasil, o total de contratos de Aprendizagem em 2014 ficou em 492.683, muito aquém dos 1.237.760 que é cota estipulada pela legislação. No caso do Espírito Santo, o não

cumprimento da legislação é visível, o estado tem um potencial de contratação de 23.277, mas apenas 10.641 aprendizes estavam inscritos em 2014. Outro problema enfrentado em relação à efetivação da Lei da Aprendizagem é a maior parte dos cursos teóricos serem na área de Auxiliar Administrativo. Como alerta Gonçalves (2014), esses cursos de Aprendizagens são mais baratos e com infraestrutura de menor custo, assim as empresas contratam seu percentual mínimo de aprendizes para partes administrativas de forma que as formações que possuem maior conhecimento técnico e tecnológico são em número reduzido atualmente no país.

Percebemos que existe um empenho e algumas estratégias do Governo (BRASIL, 2011; CLEMENTINO 2013; GONÇALVES, 2014) para efetivar a Lei da Aprendizagem devido a sua importância no discurso do Ministério do Trabalho para o desenvolvimento do Trabalho Decente para juventude. Deste modo, a Administração Federal busca a divulgação da legislação referente à Aprendizagem e ao estágio, publicando as responsabilidades e obrigações da escola e dos empregadores e os direitos dos estudantes contratados. No Brasil foram organizadas diretrizes traçadas pelo Plano Nacional de Aprendizagem desenvolvida no âmbito do Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional, com a intenção de fortalecimento da fiscalização dos contratos, para que as cotas de aprendizes sejam respeitadas pelos empregadores.

Em relação à análise dos dados qualitativos das entrevistas guiadas, no primeiro bloco foi tratada a relação entre o aprendiz e sua família. Esses dados demonstram que a renda gerada pelo aprendiz é de relevância econômica tanto para sua família quanto para o próprio jovem, uma vez que os jovens que participam de Programa de Aprendizagem são de famílias de baixa renda e condicionados a adentrar de forma precoce no mercado de trabalho. Percebemos também que o discurso do MTE através da Agenda de Trabalho Decente, o qual defende que o Programa de Aprendizagem possibilite uma convivência familiar aliada à permanência do jovem no trabalho, não é cumprido, de acordo com os relatos dos entrevistados que apontaram a redução significativa do tempo disponível para conviver com seus familiares.

Quando analisamos a repercussão do Programa de Aprendizagem no desenvolvimento escolar dos aprendizes que estudam no Colégio Estadual,

percebemos um alto nível de reprovação, que atinge a taxa de 37% dos estudantes que participam da Aprendizagem. A Lei 10.097/2000 exige apenas a frequência regular do aluno e que não ultrapasse os vinte e cinco por cento de faltas. Contudo, se o aluno aprendiz fica reprovado por nota, isso não o impede de continuar na Aprendizagem. Na realidade empírica do estudo de caso, observou-se que raramente os aprendizes são reprovados por faltas, apenas um (1) dos cento e trinta e sete (137) aprendizes que compõe essa pesquisa. Todavia, o índice de faltas é alto entre os aprendizes na escola, na maioria não ultrapassando os vinte e cinco por cento, mas causando um déficit alto no rendimento escolar. Assim, ao mesmo tempo em que a Aprendizagem Profissional impede o abandono do aprendiz à escola, uma vez que o índice de evasão e reprovação por falta é alto no Colégio Estadual, ela dificulta a frequência regular e o tempo de estudo dos estudantes aprendizes em casa, que em muitos casos vai resultar no alto nível de reprovação que observamos nas atas do Conselho de Classe da escola.

A respeito dos cursos teóricos que perfazem no mínimo 40% da carga horária da Aprendizagem, constatamos, com exceção do Aprendiz 4, que são ministrados conteúdos genéricos como Português, Matemática, Direitos Humanos, Informática, Educação Ambiental, Ética e Empreendedorismo. Assim, nesses cursos não ocorre formação profissional de uma profissão específica, mas apenas o desenvolvimento de conteúdos propedêuticos, fato que distorce, de forma grave, as orientações da Lei 10.097/2000 que determina a formação profissional pelo Programa de Aprendizagem em profissões específicas como base no CBO.

Na empresa, local que normalmente ocorre a prática da Aprendizagem, as evidências demonstradas nos relatos dos jovens deixam evidente que, a exceção do Aprendiz 4, todos os demais são responsáveis por executar funções não monitoradas na parte prática do curso. O fato de o aprendiz executar atividades pontuais no local de trabalho e sem acompanhamento constante de um monitor fere de forma grave as orientações jurídicas expostas na Lei 10.097/2000. O essencial, expresso na Lei da Aprendizagem, que é um processo de aprendizagem progressivo e metódico com o acompanhamento de um profissional monitor na empresa, não é cumprido com observamos nas várias falas tanto das entrevistas guiadas como nas informais. Se o aprendiz, na maioria dos casos, não está desenvolvendo nas empresas a Aprendizagem Profissional acompanhada e monitorada, o que está

ocorrendo é a utilização de jovens, maior parte menores de idade, fazendo atividades que deveriam ser desempenhadas por funcionários efetivos da corporação.

A essência da Lei 10097/2000 é o desenvolvimento da Aprendizagem Profissional metódica e progressiva, fato que não ocorre na realidade empírica observada. Assim, a consequência é a exploração de jovens trabalhadores, na maioria dos casos menores de idade, com baixos salários. Essa situação pode prejudicar o desenvolvimento psíquico e educacional desses jovens aprendizes.

A partir das constatações feitas no caso empírico através do estudo de caso, como na análise da legislação da Aprendizagem, entendemos que a Lei 10.097/2000 é promotora mais de assistência social do que formação profissional metódica e progressiva, uma vez que tanto na parte teórica, que ocorre geralmente nas instituições promotoras, como na prática, desenvolvida nas empresas, não se observa a formação profissional. Também a própria legislação deixa explícita o viés de assistência social pelas seguintes determinações jurídicas: priorizar jovens de famílias de baixa renda; não limitar a idade mínima para portadores de necessidades especiais; destinar vagas para adolescentes em conflito com a lei; vincular a frequência escolar para continuidade no programa; participação compulsória das médias e grandes empresas; vagas para jovens em vulnerabilidade social; cursos teóricos, com aspectos de reforço escolar.

Acreditamos que a renda gerada pela participação dos jovens oriundos de famílias de baixa renda é significativa para complementar o orçamento familiar. Porém, esse fator não pode justificar a entrada prematura de jovens de apenas 14 anos de idade no mercado de trabalho formal. Foi observada a queda no rendimento escolar, principalmente ocasionada pelo cansaço físico e a limitação de tempo para as revisões dos conteúdos em casa. Na verdade, essas famílias pertencem à classe trabalhadora, com baixa remuneração, não têm poder aquisitivo suficiente para suprir suas necessidades financeiras. Desse modo, Os jovens adentram ao mercado de trabalho através da Aprendizagem Profissional para complementar a renda familiar.

Pela definição legal, são jovens os indivíduos entre 15 e 29 anos, conforme a Emenda Constitucional nº 65, de 13/7/2010. Contudo, a Lei 10.097/2000 ao

determinar a idade mínima de 14 anos, e ser parte do discurso do Trabalho Decente para Juventude, entra em contradição com a definição legal para o conceito de jovem, pois permite a contratação de aprendizes com idade abaixo daquela em que são considerados jovens constitucionalmente. Esse fato demonstra que a idade inicial para participar da Aprendizagem Profissional deve ser rediscutida pelas instâncias competentes. Outra observação é que o Brasil não ratificou a Convenção nº 138, de 1973 da OIT, que estipula a idade mínima de 15 anos para admissão em emprego, fato que se mostra incompreensível, uma vez que o Governo Federal está na tentativa de ampliação do Trabalho Decente, mas não aceita algumas das deliberações dessa organização.

Por fim, verificamos que é prejudicial ao desenvolvimento escolar do menor e, conseqüentemente, da sua carreira profissional, a participação na Aprendizagem com idade inicial de 14 anos. Esse ciclo reforça a reprodução de desigualdade social no país, na qual os jovens mais pobres têm que conciliar trabalho e estudo de maneira muito prematura. Dessa forma, faz-se necessário a discussão aprofundada dessa legislação, principalmente no Fórum Nacional da Aprendizagem, para compreensão de suas principais conseqüências para juventude e elaboração de possíveis sugestões para alterações que possam adequar a legislação às necessidades dos jovens que estão ingressando nos Programas de Aprendizagem e assim permitir a igualdade de oportunidade para uma formação profissional que possibilite acesso aos melhores postos de trabalho para os jovens oriundos de famílias pobres.

6 Referências Bibliográficas.

ABRAMO, Laís; **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**; Organização Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2015.

ALMEIDA, Elga Lessa de; KRAYCHETE, Elsa Souza; **O Discurso Brasileiro para a Cooperação em Moçambique: existe ajuda desinteressada?** III conferência internacional do IESE “Moçambique: acumulação e transformação em contexto de crise internacional” (4 & 5 de Setembro de 2012).

BAQUERO, Jairo. “Brasil y África subsahariana: cooperación en el Sur global y nuevas demandas postcoloniales”, en Mbuyi Kabunda (Coord.). **África y la cooperación con el Sur desde el Sur**, Catarata, Madrid, 2011, pp. 133-175.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOREL, Tatiana; **Práticas Docentes no Contexto de Criação do Ginásio do Espírito Santo (1906-1916)**; VIII Congresso Brasileiro de História da Educação – Universidade Estadual de Maringá, 2015.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

BRASIL. **Decreto nº 423, de 12 de Novembro de 1935**. Promulgação da Convenção que fixa idade mínima de admissão de crianças na indústria. Diário oficial da União 1935.

_____. **Decreto-Lei nº 5452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do trabalho. Disponível : em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso: 6 OUT. 2015.

_____. **Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946**. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del8621.htm. Acesso: 11 AGOS. 2015.

_____. **Constituição da República federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, 1988.

_____. **Lei nº 8.069, de 13 de Julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília: Diário oficial da União, 1990.

_____. **Lei nº 9394, de 20 de Dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Diário Oficial da União. 1996.

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

_____. **Decreto nº 5.598/2005**. Brasília: Diário Oficial da União, 2005.

_____. **Lei nº 11.788, de 25 Setembro de 2008**. Brasília: Diário Oficial da União, 2008.

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

_____. **Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude**. Brasília: MTE, SE, 2011.

_____. **Portaria nº 723**. Ministério do Trabalho e Emprego. 23 de Abril 2012. Brasília/ DF, 2012.

_____. **Boletim da Aprendizagem Profissional Ano 2014**. Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2014.

CARMO, Corival do; BRICS: de estratégia do mercado financeiro à construção de uma estratégia de política internacional; **Carta Internacional**; vol.6, n.2, jul.-dez.2011.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v.1.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão salarial: uma crônica do salário**. Petrópolis,RJ: Vozes, 1998.

COLBARI, Antonia de Lourdes; Estratégias institucionais e construções do desenvolvimento local; **Política & Sociedade** – Florianópolis – Vol.12 – 25 – Set./Dez. de 2013.

COZENDEY, Carlos Márcio; BRIC a BRICS em um mundo em transição; **O Brasil, os BRICS e a agenda internacional**; Brasília : FUNAG, 2012.

CLEMENTINO, Josbertini Virginio. Aprendizagem Profissional: a lei que promove trabalho decente para a juventude e desenvolvimento econômico e social para o Brasil. **Mercado de Trabalho**, v. 55, p. 46, 2013.

CUNHA, Antônio Luiz; Ensino profissional: o grande fracasso da Ditadura; **Cadernos de Pesquisa**, v.44 n.154 p.912-933 out./dez. 2014.

De La Hoz, F. J., Quejada, R. & Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. **Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud**, 10, (1), pp. 427-439.

DUBAR, Claude; A Construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional; **Cadernos de Pesquisa** v.42 n.146 p.351-367 maio/ago. 2012.

ESPÍRITO SANTO. **Projeto Político Pedagógico do Colégio Estadual do Espírito Santo**; Vitória, 2009.

FERNANDES, Florestan (org.). **K.Marx, Engels**. Coleção grandes cientistas sociais, 3. Ed. São Paulo: Ática, 1989.

FERRETI, Celso João; A reforma da educação profissional: considerações sobre alguns temas que persistem; **Trab. Educ. Saúde**, v. 5 n. 3, p. 509-520, nov.2007/fev.2008.

_____ ; Considerações sobre a apropriação da noções de qualificação profissional a respeito das relações entre trabalho e educação; **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 401-422, maio/ago. 2004.

_____ ; Formação profissional e reforma do ensino técnico no Brasil: Anos 90; **Educação & Sociedade**, ano XVIII, nº 59, agosto/97

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise; A política de educação profissional do Governo Lula: um percurso histórico controvertido; **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 26, n. 92, p. 1087-1113, Especial - Out. 2005.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise; A EDUCAÇÃO DE TRABALHADORES NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: UM DIREITO QUE NÃO SE COMPLETA; **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 6, n. 2, p. 65-76, dez. 2014.

GERMANO, Macilei Serafim & MARON, Neura Maria Weber. Perspectivas e desafios para a formação profissional no atual contexto da educação e do mundo do trabalho no Brasil. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v.19, n.2, mai./ago.2010.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares; **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000** / José Ribeiro Soares Guimarães; Organização Internacional do Trabalho; Escritório da OIT no Brasil. - Brasília: OIT, 2012. 416p.

GONÇALVES, Ana Lucia de Alencastro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. **estudos avançados**, v. 28, n. 81, p. 191-200, 2014.

HARVEY, David; **La condición de La posmodernidad: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural**; Amorroutu editores; Buenos Aires; 1998.

_____ ; **O enigma do capital: e as crises do capitalismo**. São Paulo, SP; Boitempo, 2011.

HELD, David; McGrew, Anthony; **Prós e contras da globalização**; Rio de Janeiro; Jorge Zahar Ed., 2001.

IVO, Anete B. L. *O Paradigma do Desenvolvimento: do mito fundador ao novo desenvolvimento*. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 187-210, Maio/Ago. 2012.

KUENZER, Acacia Zenilda; Reforma da educação profissional ou ajuste ao regime de acumulação flexível?; Trabalho, **Educação.e Saúde**, v. 5 n. 3, p. 491-508, nov.2007/fev.2008.

KRAWCZYK, Nora; Ensino Médio: empresários dão as cartas na escola pública; **Educ. Soc.**, Campinas, v. 35, n. 126, p. 21-41, jan.-mar. 2014.

LIMA, Marcelo; **O desenvolvimento histórico do tempo socialmente necessário para a formação profissional: do modelo correcional-assistencialista das Escolas de Aprendizes Artífices ao modelo tecnológico-fragmentário do CEFETs**; Vitória: Autor, 2010.

MACHADO, Maria Lúcia Büher; Formação profissional e modernização no Brasil (1930-1960): uma análise à luz das reflexões teórico-metodológicas de Lucie Tanguy; **Educ. Soc.**, Campinas, v. 33, n. 118, p. 97-114, jan.-mar. 2012.

MACHADO FILHO, Alexandre Marcondes. Exposição de motivos [da Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho]. In: **CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho e leis complementares**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1948. p. 3-10.

MARX, K; ENGELS, F. **A Ideologia Alemã [1846]**. São Paulo, Expressão Popular, 2009.

NERI, Marcelo Cortes. Onda Jovem na Educação Profissional: Determinantes e Motivações; **Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros**; Rio de Janeiro: Ipea, 2014.

OLIVEIRA, Ednéia Alves; A política de emprego no Brasil: O caminho da flexinsegurança; **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 111, p. 493-508, jul./set. 2012.

PINO, B. A. Transformações globais, potências emergentes e cooperação sul-sul: desafios para a cooperação europeia. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 233-249, Maio/Ago. 2012.

RIBEIRO, Gustavo Lins. Poder, Redes e Ideologia no Campo do Desenvolvimento. **Novos Estudos CEBRAP**, n 80, março 2008, pp. 109-125.

SAAD, Eduardo Gabriel, 1915 —**Consolidação das Leis do Trabalho comentada** / Eduardo Gabriel Saad.— 37. ed. atual. e rev. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. — São Paulo : LTr, 2004.

SIMÕES, Regina Helena Silva; SALIRN, Mária Alayde Alcantara; TAVARES, Jobelder Xavier; O Ginásio e o Colégio Estadual do Espírito Santo no contexto das políticas públicas educacionais no Estado Brasileiro; **in História da educação no Espírito Santo: vestígios de uma construção**; EDUFES, Vitória - 2011.

SCHWARTZMAN, Simon; AMORIM, Érica; Educação Técnica e vocacional nos Estados Unidos; **Rede de pesquisa : formação e mercado de trabalho : coletânea de artigos : volume III, educação profissional e tecnológica**; Brasília : IPEA : ABDI, 2014.

_____, Simon; O Centro Paula Souza e a Educação Profissional no Brasil; **Educação básica no Estado de São Paulo: avanços e desafios**; Haroldo da Gama Torres e Maria Helena Guimarães Castro (organizadores); Gilda Figueiredo Portugal Gouvea (coordenação técnica do projeto) – São Paulo: Seade/FDE, 2014.

_____, Simon; COSSÍO, Maurício Blanco; Juventude, educação e emprego no Brasil; **Cadernos Adenauer – Geração Futuro** vol VII. 2. 51-

65. Publicado em Instituto Unibanco, A Crise de Audiência no Ensino Médio. São Paulo, Instituto Unibanco, 2010, pp. 13-150

_____, Simon; CASTRO, Claudio de Moura; Ensino, formação profissional e a questão da mão de obra, **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 80, p. 563-624, jul./set. 2013.

SCHULTZ, Theodore William. **O valor econômico da educação**. Zahar Editores, 1967.

SOUZA, Jaqueline Puquevis; DALAROSA, Adair Angelo. Políticas de educação profissional-a lei de aprendizagem nº 10.097/2000: contradições de uma realidade brasileira. **Imagens da Educação**, v. 5, n. 1, p. 107-117, 2015.

THERBON, Goran. Globalização e desigualdade: questões de conceituação e esclarecimento. **Sociologias**. Porto Alegre. ano. 3, n.6. Jul/Dez.2001, p.122-169.

VIEIRA, Carlos Alberto dos Santos; ALVES, Edgard Luiz Gutierrez. Qualificação profissional: uma proposta de política pública; **Planejamento e Políticas Públicas** nº 12 - JUN/DEZ, 1995.

VITÓRIA; **Resolução 03/2003 do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente**; Vitória, 2003.

Apêndice A - Questionário de pesquisa inicial.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPIRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
PESQUISA DA DISSERTAÇÃO DE JOÃO MARCOS PEREIRA

Questionário para análise e descrição preliminar dos estudantes do Colégio Estadual que participam de Programa de Aprendizagem Profissional.

Nome: _____

Turma: _____ Idade: _____

Email: _____

Sexo: _____ Município: _____

Qual instituição é responsável pelo curso teórico? _____.

Em qual área de formação profissional é seu curso teórico? _____.

Qual empresa você trabalha? _____.

Quais são os motivos de você participar de Programa de Aprendizagem Profissional? _____

_____.

Por você estudar no Colégio Estadual ajuda no seu deslocamento para o trabalho? justifique sua resposta? _____

Apêndice B- Roteiro para entrevista guiada.

**PESQUISA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO:
Programa de Aprendizagem Profissional
(Lei nº10.097/2000): um estudo com os aprendizes/alunos do
Colégio Estadual do Espírito Santo.**

**ROTEIRO PARA ENTREVISTA GUIADA
MESTRANDO: JOÃO MARCOS PEREIRA**

DADOS INTRODUTÓRIOS PARA INÍCIO DE ENTREVISTA GUIADA COM GRAVAÇÃO DE ÁUDIO:

VITÓRIA, ____ de _____ de 2016. São __ horas e ____ minutos.

Entrevistador: João Marcos Pereira.

_____ (aprendiz),

Esta é uma pesquisa de natureza acadêmica que visa apreender principalmente, como a legislação que rege a Aprendizagem Profissional (Lei nº10.097/2000) está sendo cumprida na prática laboral dos aprendizes/alunos do Colégio Estadual.

As perguntas que farei, na maioria, serão sobre a sua participação no Programa de Aprendizagem profissional, as influencias na relação familiar e a participação no ambiente escolar. É de grande valor que você faça um esforço para se concentrar e relatar os fatos que serão requeridos nas perguntas. Por último, é fundamental que responda as questões com tranquilidade e calma. Esta entrevista é sigilosa, podendo ser usado somente para fins de pesquisa, e, em nenhum momento, será solicitado que identifique por nome pessoas de seu trabalho, família e escola ou solicitado qualquer tipo de informação sobre documentos seus ou de quaisquer outras pessoas. Dessa maneira, iniciarei as perguntas.

Dados sobre Informações pessoais do aprendiz e sua família.

1. Quantos anos você tem?
2. Qual município e bairro você mora?
3. Quantas pessoas moram na sua casa?
4. Qual a renda total da família?
5. Qual é o/a responsável financeiro/a pela casa?
6. Quantos cômodos têm sua casa?
7. A casa é alugada ou própria?
8. Seus responsáveis legais acompanham seu desenvolvimento no curso de aprendizagem e na escola? Se sim, como?
9. Seu salário é necessário para complementar a renda familiar? Se sim, como?
10. Você tem tempo durante os dias de trabalho para conviver com sua família?
11. Você tem tempo para estudar as matérias da escola em casa nos dias em que trabalha?
12. O lazer do aprendiz

Dados relativos ao desempenho do aprendiz na escola .

1. Em qual turma você é aluno?
2. Em sua opinião trabalhar no programa de aprendizagem atrapalha ou ajuda na dedicação aos estudos escolares?
3. Você consegue frequentar regularmente a escola?
4. A escola verifica sua frequência antes de emitir a declaração de assiduidade para o programa de aprendizagem?
5. Você acha que participar de programa de aprendizagem melhora seu comportamento na escola? Se sim, como?
6. Como é feita a locomoção entre escola e curso de aprendizagem?
7. Existe tempo para almoçar com tranquilidade? Onde você almoça?
8. Os professores, pedagogos e coordenadores da escola sabem que você trabalha? Você acha importante eles terem esse conhecimento?

Dados relativos ao Programa de Aprendizagem Profissional.

1. Qual o motivo de você participar do curso de aprendizagem?
2. Você busca qualificação profissional? Se sim, como o curso de aprendizagem pode ajudar nesse processo?
3. Qual a instituição promotora do curso teórico de aprendizagem? Comente sobre os professores, o material utilizado e a estrutura das salas de aula?
4. Em qual empresa é realizado a parte prática do curso? Como você é tratado nesse espaço de trabalho?
5. Na empresa tem um monitor para orientar e acompanhar as suas atividades práticas? Se sim, como acontece essa orientação?
6. Você executa alguma atividade que coloque em risco sua saúde física ou psicológica no curso de aprendizagem?
7. Você é responsável por alguma função na empresa? Se sim, de que maneira?
8. Qual a carga horária destinado ao curso de aprendizagem diariamente?
9. Qual tempo da parte Teórica e prática? Como elas ocorrem?
10. A instituição promotora fez contrato de trabalho escrito e por tempo determinado com você?
11. Você ganha o salário mínimo hora?
12. As tarefas são organizadas de forma progressiva (de tarefas mais simples para mais complexas) no ambiente de trabalho, para facilitar a aprendizagem?
13. Quais são os conteúdos (matérias) ministrados nos cursos teóricos? Esses conteúdos ajudam nas atividades desempenhadas na empresa e na escola?
14. No curso de aprendizagem é concedido certificado de conclusão ao final do curso? Qual?
15. Você acha que ao final do curso terá aprendido uma profissão?
16. O curso de aprendizagem ajudará a conseguir colocação no mercado de trabalho?
17. Gostaria de mencionar algo relacionado ao curso de aprendizagem que não foi relatado na entrevista?

Apêndice C - Empresas onde os 137 aprendizes fazem a parte prática do Programa de Aprendizagem.

Clínica Hélio Ribeiro	Supermacados Extrabom
UNIMED	Tribunal Regional do Trabalho
AFEPS	Granvitur Turismo
Ibope Media	Brasil Center
Vitória Apart Hospital	Golden Tulip
Mmurad	SESI
Porto Novo	Metropolitana-Transporte
Itapoã Calçados	Serrano Distribuidora LTDA
Emido Pais	Rede Gazeta
Leomar Bombas	Vix Transporte
Clínica Capixaba do Rim	SESC
VitoriaWagen	Faculdade Fafi
CONAB	Ghisofi Logística e Transporte
M. Santos Construtora	Sollo Brasil
Presbitério	Tribunal Regional do Trabalho
Vix Transporte	Correios
Oliviero e Carvalho	Residência Engenharia
Contauto	Invisa
Techif	Centrocom
Itau/BMG	Vitória Apart Hospital
Sollo	Banestes
Amadeira	Supermecados EPA
Multiscan	Gráfica Santo Antônio
Lorenzetti	Tribuna Regional do Trabalho
Betha Espaço	UP-União de Professor
Spassu Tecnologia	Rede Gazeta
Walmart	Sollo Brasil
Tubonews	GOL Linhas Aéreas
Embracon	Jamef transporte
Construtora e Incorporadora M. Santos	Laboratório Bioclinica
Viação Aguiá Branca	Vetor
Faculdade católica Salesiana	Hospital Santa Rita
Hipparkhos geotecnologia	Technip
Hospital Santa Rita	Viação Grande Vitória
Tribunal Regional do Trabalho	Mc Donalds
Gold ADM	Serrano Distribuidora LTDA
Signus Contrutora	Clube Alvares Cabral
Grupo Pianna	Hospital Santa Rita

EBS Engenharia	Unimed
Monna	Unimed
SBM OFFSHORE	Niled
Brazshipping Maritma	ECO 101
Bristol	Ambev S/A
Centro Médico Shopping Vitória	Brasil Center
Corphus Service	Techip
Vix Logística	Novapal
Vix Logística	Hotel Ibis
Extrafrutti	Brito e Cia Pimpolho
Podium Vitória	BRF food
São Jose	Internacional Supermercado
Sollo Brasil	Brail Center Comunicações
Supermecaddo São José	Kivieri e Carvalho Advogados Associados
Parma Comercial	A Tribuna
Sipollati	Gecore Papelaria e Informática
Metropolitana-Transporte	Faculdade Salesiana
Fundação Espírito Santense de Tecnologia	Correios
Brasil Center Comunicações	Sam's Clube
MMI	Auto France Renault
M Santos Construtora	Cesam
Cesam	ICM-Presbiterio
Prijsmian	PSG Brasil
Abrevo do Brasil Distribuidora	Academia Bololy Tech
Benevix	Petrobas
Carone	PROMOV
Granvitur Turismo	Gerdau
Farmácia Pague Menos	Banestes
NISSAN	Estapar
Walmart	Agrosabor