

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

Uma Análise sobre o momento da Lei do Aprendiz no Brasil

Jonas Ribeiro Andrada e Silva

Matrícula: 1411994

Orientador:

Gustavo Gonzaga

Rio de Janeiro, Brasil

Dezembro de 2018

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

Uma Análise sobre o momento da Lei do Aprendiz no Brasil

Jonas Ribeiro Andrada e Silva

Matrícula: 1411994

Orientador:

Gustavo Gonzaga

Declaro que o presente trabalho é de minha autoria e que não recorri para realizá-lo a nenhuma forma de ajuda externa, exceto quando autorizado pelo professor tutor.

As opiniões expressas neste trabalho são de responsabilidade única e exclusiva do autor

Sumário

I. Introdução.....	6
II. Contextualização dos programas de aprendizagem	7
III. A Lei do Aprendiz no Brasil.....	14
IV. Metodologia e Base de Dados	18
V. Resultados	18
VI. Conclusão	31

Gostaria de agradecer ao meu orientador Gustavo Gonzaga pela contribuição e pelo auxílio durante a longa trajetória dessa monografia.

Dedico esse trabalho aos meus pais.

I. Introdução

Uma das principais perguntas que os economistas buscam responder é o motivo pelo qual alguns países crescem mais do que outros. Modelos neoclássicos tradicionais argumentam que as diferenças do produto per capita entre países ocorrem devido a diferentes caminhos de acumulação de fatores. Trabalhos como os de Harrod (1939), de Domar (1946) e de Solow (1956) justificam as variações de riqueza entre países por diferenças no estoque de capital e nas taxas de poupança. Posteriormente, modelos econômicos passaram a justificar que as diferenças de acumulo de renda também ocorriam devido a qualidade e a capacitação dos trabalhadores. A teoria do capital humano, formalizada por Becker (1962), introduz a visão que educação e treinamento representam investimentos em uma produtividade futura e não apenas um consumo de fatores. Nesse cenário, diferentes países buscam investir em programas de capacitação da sua força de trabalho como forma de promover um aumento de produtividade e por consequência gerar um maior crescimento econômico.

Dentro desse contexto, a estratégia escolhida pela maioria dos países é a de estabelecer programas de treinamento focados na parcela mais jovem da população. No momento atual, diversos governos sofrem com o alto desemprego e a baixa produtividade dos trabalhadores mais jovens. Políticas de treinamento vocacional, como os programas de aprendizagem são uma forma de facilitar a difícil transição do ambiente escolar para o profissional. O sucesso dessas iniciativas implica em uma diminuição do desemprego dos mais jovens e um aumento da produtividade dos trabalhadores.

Esse trabalho busca entender o momento atual de um dos principais programas de capacitação dos mais jovens no Brasil, a Lei do Aprendiz. O programa de aprendizagem brasileiro foi criado em 2000 e segue os moldes de diferentes programas desse tipo existentes pelo mundo. Trata-se de uma iniciativa de capacitação que combina o treinamento em instituições vocacionais com uma experiência de trabalho em uma empresa. O objetivo do programa é dar um maior preparo para as pessoas na busca de seus primeiros empregos e oferecer para as firmas uma força de trabalho mais capacitada.

A estratégia escolhida para entender a situação do programa foi uma análise e uma manipulação de uma extensa base dados com as informações dos indivíduos que em algum momento passaram pelo programa de aprendizagem em 2016. Os dados utilizados foram os da *Relação Anual de Informações Sociais* (RAIS), uma base de dados disponibilizada pelo Ministério do Trabalho que contém informações históricas profissionais de milhões de

trabalhadores brasileiros. Os dados foram explorados através da construção de uma série de tabelas detalhando as diferentes distribuições características dos indivíduos que passaram pelo programa.

O objetivo dessa monografia, portanto, é fazer um trabalho de identificação e caracterização estatísticas dos jovens aprendizes brasileiros. Dessa forma, será possível melhor entender qual o perfil do jovem que busca a iniciativa de aprendizagem. Ao caracterizar os trabalhadores será possível compreender qual o atual estado dessa importante iniciativa de capacitação promovida pelo governo brasileiro. Ao observar aspectos dos indivíduos e das firmas que participam do programa será possível avaliar se os objetivos traçados por um programa desse tipo estão sendo alcançados.

Essa monografia será organizada da seguinte maneira. Na Seção II será feita uma contextualização do que é um programa de aprendizagem. Na Seção III faremos uma revisão da Lei do Aprendiz no Brasil. A Seção IV irá explicar a base dados e a metodologia utilizada. Na Seção V vou apresentar as tabelas construídas e faremos uma discussão em cima dos resultados. Por último, na seção VI concluímos a análise.

II. Contextualização dos programas de aprendizagem

O Programa de Aprendizagem brasileiro possui todos os elementos de programas semelhantes que existem no mundo. Por definição, a expressão aprendizagem está atrelada a qualquer sistema no qual o empregador contrata um jovem trabalhador e se compromete a treiná-lo ou a direcioná-lo para uma instituição que vai oferecer esse treinamento durante um período pré-determinado. Ao longo desse período de capacitação, esse aprendiz se compromete a trabalhar no negócio do empregador (ILO, 2012). O momento de entrada no mercado de trabalho é uma época de difícil transição. Atualmente, diferentes países sofrem com o desemprego e a baixa produtividade da parcela mais jovem de sua população. Portanto, nesse cenário, iniciativas que oferecem emprego e treinamento para os jovens trabalhadores se tornaram o foco das políticas de diferentes países.

Programas de aprendizagem são exemplos de *vocational and training programs* (VET). O termo caracteriza iniciativas de treinamento desenhadas para desenvolver em jovens trabalhadores as habilidades necessárias para suprir as demandas do mercado de trabalho. Os programas de VET são divididos em dois tipos: com treinamentos em escolas vocacionais e os com treinamento em firmas de fato. Uma das linhas de treinamento favorece aspectos mais teóricos enquanto a outra prioriza uma capacitação mais prática. Uma das principais críticas

dos programas VET baseados em escolas é o fato de que o ambiente de trabalho é simulado, o que dificulta a conexão entre aspectos práticos e teóricos (Parey, 2016). Dessa forma, por integrarem tanto aspectos práticos quanto teóricos, programas de aprendizagem aparecem como uma das principais soluções para a capacitação de jovens trabalhadores. Programas de aprendizagem são vistos como a forma mais efetiva de VET para desenvolver as habilidades necessárias em um ambiente profissional de constante mudança que requiere frequentes atualizações de cursos e materiais de treinamento (Wolter and Ryan, 2011).

A ILO (*International Labour Organization*)¹ estabeleceu o conceito de aprendizagem pela primeira vez na sua, *Apprenticeship Recommendation* de 1939 (R60, 1939). A definição original do que seria um programa de aprendizagem abrangia as seguintes características: seria baseado em local de trabalho supervisionado por um empregador; direcionado para pessoas jovens; com objetivo fundamental de ensinar um ofício/uma habilidade; com formação sistemática, seguindo um plano pré-determinado; regido por um contrato entre o aprendiz e o empregador. Em 1962, a ILO reformulou sua definição de aprendizagem no *Vocational Training Recommendation* (R117, 1962). As seguintes características foram adicionadas: treinamento com padrões estabelecidos para uma ocupação reconhecida e treinamento de longo prazo. Na sua recomendação mais recente, a ILO não restringe essas características apenas para programas de aprendizagens com foco em jovens trabalhadores. O foco da organização está no treinamento e na capacitação dos diferentes grupos que representam a força de trabalho, incluindo os trabalhadores mais jovens. A mudança da recomendação reflete a preocupação da instituição com a vulnerabilidade dos trabalhadores de baixa qualificação frente as mudanças tecnológicas.

Apesar de ter sido regulamentada apenas em 1939 a ideia de aprendizagem no ambiente de trabalho é algo que data de tempos remotos. A aprendizagem informal está presente na Europa desde o período medieval. Treinar um jovem trabalhador no ambiente de trabalho era a forma de passar os conhecimentos de uma profissão da geração mais velha para a próxima. Na Europa medieval esses acordos de capacitação eram estabelecidos de forma oral ou eram regulamentados por companhias de artesões conhecidas como guildas. Hoje, mesmo com os avanços na regulamentação desses acordos de treinamento a aprendizagem informal ainda está presente principalmente em países do Sudeste Asiático.

¹ A Organização Internacional do Trabalho (OIT ou ILO), fundada em 1919, é uma organização multilateral da ONU especializada na questão do trabalho.

A aprendizagem informal é uma maneira positiva de perpetuar os conhecimentos profissionais entre diferentes gerações de trabalhadores. Porém, a inexistência de um órgão regulador pode acarretar diversas falhas para o sistema. Longas jornadas de trabalho, condições inseguras para os trabalhadores, baixos salários e falta de proteção social são alguns dos aspectos negativos que a informalidade pode acarretar. Além disso, nessas situações muitas vezes é essencial que o jovem conheça alguém que esteja disposto a treina-lo, logo, a existência apenas de uma forma informal de aprendizagem dificulta aqueles trabalhadores sem os contatos necessários na busca de uma oportunidade de passarem por um treinamento específico. Frente essas falhas, a criação de sistemas formais de aprendizagem aumenta o alcance dessa tradição já existente de treinamento profissional. Porém, ante aos altos custos que são demandados para criar uma estrutura formal para a educação e treinamento desses aprendizes, a manutenção dessa estrutura informal pode funcionar como uma forma eventualmente mais eficiente de uma economia capacitar os seus jovens trabalhadores.

Atualmente a aprendizagem formal é uma das principais soluções escolhidas pelos países para facilitar a transição dos jovens do ambiente escolar para o profissional. Todos as nações que formam o G20, o grupo das 20 maiores economias do planeta, possuem práticas regulamentadas de aprendizagem.

As regras de aprendizagem podem variar entre os países em relação a aspectos como duração dos programas, profissões com treinamento disponível, instituições que promovem os treinamentos e idade dos participantes. Austrália, Dinamarca e Inglaterra não restringem a idade dos participantes dos seus programas de aprendizagem. Na Austrália cerca de metade dos aprendizes possuem mais de 25 anos. Por outro lado, Áustria, França, Alemanha, Suíça e Turquia limitam seus programas para trabalhadores com menos de 25 anos. Em relação a duração dos programas com exceção da Inglaterra e da Irlanda, os países europeus e a Austrália têm programas com 3 anos de duração. Na Inglaterra a iniciativa é mais curta, possuindo entre 1 e 2 anos de duração. Já na Irlanda, os aprendizes demoram 4 anos para cumprir o treinamento.²

Países como a Áustria, a Alemanha e a Suíça possuem um sistema de treinamento conhecido como *Dual Educational System*. Uma prática que combina aprendizado em uma empresa e a capacitação em instituições vocacionais. Nesses países o treinamento das habilidades necessárias para o ambiente profissional é provido por instituições vocacionais

² Hilary Steedman, 2010. The State of Apprenticeship in 2010, <http://eprints.lse.ac.uk/47516/1/CEPSP22.pdf>

públicas. Já na França existem Centros de Aprendizagem organizados e administrados por empregadores encarregados de prover o treinamento. No caso da Inglaterra e da Austrália, as possibilidades de treinamento são mais amplas. A capacitação pode ocorrer no próprio ambiente de trabalho ou em instituições de caráter tanto público quanto privado. Entretanto, mesmo com a existência dessas organizações formais responsáveis por treinarem esses trabalhadores o treinamento informal que ocorre no dia-a-dia no ambiente de trabalho também é uma maneira importante de capacitação desses jovens.

A Tabela abaixo mostra o número de aprendizes por 1000 trabalhadores empregados em 2008 e 2009. Os países com *Dual Educational System* se destacam como aqueles que possuem a maior o número de aprendizes relativos ao número de trabalhadores. Vale destacar que nesses países com altas proporções de aprendizes o desemprego entre os trabalhadores jovens está significativamente mais baixo.

Apprentices per 1000 employed persons 2008, 2009

Australia	Austria	England	France	Germany	Ireland	Switzerland
39	33	11	17	40	11	43

Fonte: Hilary Steedman, 2010. The State of Apprenticeship in 2010, <http://eprints.lse.ac.uk/47516/1/CEPSP22.pdf>

Como visto até agora, os programas de aprendizagem vêm crescendo no mundo como uma solução frente ao desemprego de jovens e a baixa qualificação com que esses trabalhadores entram no mercado de trabalho. Para que essas iniciativas funcionem da melhor maneira possível, é necessário que todas as partes envolvidas sejam beneficiadas com o programa. Para que um programa de treinamento e capacitação se perpetue em um país, tanto os empregadores, quanto os empregados e o governo devem ser beneficiados.

Convencer os empregadores dos benefícios de participar de um programa de aprendizagem é a tarefa mais difícil na hora de se implementar uma política desse tipo. As firmas precisam entender os benefícios que elas podem ter em contrapartida a contratarem um trabalhador com uma jornada parcial, levando em consideração o tempo que ele vai passar em uma instituição de treinamento. Além dessa jornada parcial, a firma também terá que gastar parte do tempo de seus trabalhadores na capacitação desse jovem aprendiz. Portanto, os seguintes aspectos são fundamentais para convencer essas firmas: o mínimo de burocracia

possível; suporte de organizações vocacionais locais; jovens participantes dispostos e com um nível básico de educação e incentivos financeiros que superam os custos de participação (ILO, 2012). A partir do momento que essas companhias decidem entrar em um programa de aprendizagem elas podem ser beneficiadas de diferentes maneiras no longo prazo. De acordo com a Business Europe³, uma organização empregadora que representa 41 Federações Empregadoras de 35 países Europeus as vantagens de participar em um programa desse tipo para os empregadores são listadas a seguir:

- (a) As empresas têm o seu pessoal treinado de acordo com os requisitos práticos;
- (b) As empresas e seus funcionários se acostumam a treinar e integrar “recém-chegados” e veem a importância da aprendizagem;
- (c) Desde que a instituição vocacional esteja bem equipada, os jovens podem trazer para a empresa o mais recente *know-how* do instituto de formação;
- (d) Empregar aprendizes é uma fonte única de recrutamento para empresas; ex-aprendizes constituem um “pool” de competências ou mesmo para um setor;
- (e) Os aprendizes contribuem para a produção;
- (f) Aprendizes contribuem para a empresa com nova energia e entusiasmo.

Mesmo levando em considerações os gastos de tempo e financeiros no treinamento desses jovens trabalhadores os retornos potenciais para as empresas superam os gastos. A possibilidade de encontrar um jovem talento, que passou pelo treinamento necessário para uma função específica e conhece a cultura da empresa, e recrutá-lo para um cargo efetivado na empresa é o principal ganho que um empregador pode ter. Frente aos retornos que um trabalhador pode gerar para uma empresa em uma carreira de longo prazo aqueles gastos iniciais no seu treinamento se tornam irrisórios.

Para os jovens que estão ingressando no mercado de trabalho a existência de políticas de aprendizagem possibilita uma forma de conseguir um emprego que vai além dos caminhos mais tradicionais. Programas de aprendizagem possibilitam que pessoas talentosas que não conseguiram se destacar no ambiente escolar consigam crescer em um ambiente de trabalho. Porém, como foi destacado anteriormente, é fundamental que existam garantias para que as circunstâncias de trabalho e treinamento sejam as melhores possíveis. Um programa de

³ Business Europe, 2012. Creating Opportunities for Youth: How to improve the Quality and Image of Apprenticeships.

aprendizagem deve ser bem estruturado e garantir as condições básicas de trabalho para esses jovens. Outra vantagem desses programas é o *matching* que ocorre entre os treinamentos que são oferecidos e a demanda de emprego por parte dos empregadores. Os programas de aprendizagem são desenhados para que os jovens trabalhadores sejam contratados para as posições a qual são treinados. Um exemplo disso é o caso da Alemanha. Em 2010, 61% dos aprendizes alemães foram contratados como trabalhadores de tempo integral.⁴

Por outro lado, existem também obstáculos para a inserção desses trabalhadores nesses programas de capacitação. Os principais benefícios que programas de aprendizagem oferecem para os jovens são a possibilidade de uma maior empregabilidade no longo prazo. Porém, no médio prazo é possível que existam outras possibilidades que oferecem um ganho financeiro mais rápido. Para que uma pessoa esteja disposta a participar de um treinamento e receber um menor salário no médio prazo é necessário que existam garantias de que no longo prazo ela terá ganhos, tanto em status quanto financeiros. Diferentes países com iniciativas de aprendizagem, como Inglaterra, França e Turquia fixam um salário mínimo em proporção ao salário mínimo adulto que aumenta com a idade do aprendiz. Na Alemanha, o salário mínimo inicial de aprendiz é equivalente a dois terços do salário adulto e aumenta com a idade. Dessa forma, é garantido para os aprendizes um salário compatível com o mercado adulto. Outra maneira de mostrar os benefícios de longo prazo para os participantes é através de um certificado dado que comprova a capacitação daquele jovem. Assim, mesmo que ele não seja efetivado no seu trabalho inicial ele ganha um documento comprovando sua capacitação o que lhe beneficia na busca de uma próxima oportunidade.

Outro desafio para os jovens que optam por participar de programas de aprendizagem é o baixo número de vagas. Mesmo em países com um programa regulado e estabelecido o número de pessoas aplicando pode superar o número de vagas. (ILO, 2012)

A participação do governo é um outro aspecto crucial para o bom funcionamento de programas de aprendizagem. Instituições públicas devem garantir que empregadores e empregados tenham os devidos incentivos para participarem da iniciativa. Para os jovens trabalhadores é importante que existam leis certificando as devidas condições de trabalho. Pelo lado das firmas, cabe ao governo garantir que fiquem claro os benefícios existentes ao fazer parte do programa. Um exemplo disso é o de que em diversos países, empresas que participam do programa recebem benefícios fiscais de forma a minimizar os custos da sua participação.

⁴ BIBB Datenreport, 2012. Table A4.10 2-4

Para o governo existem dois benefícios de promover e coordenar iniciativas de aprendizagem: a diminuição do desemprego e o aumento da produtividade. Políticas de capacitação e inserção profissional destinadas aos jovens trabalhadores são uma possível solução frente ao crescente número de desempregados nessa parcela da população. Em relação a produtividade, um aumento na capacitação da força de trabalho implica em um maior crescimento econômico, o que resulta em maiores ganhos a serem capturados pelo governo através de tributos. Esses impostos são revertidos em gastos que aumentam o bem-estar da população. Porém, é importante que os políticos não busquem controlar todos os aspectos do funcionamento do programa. Isso pode acarretar um excesso de burocracia que dificulta o funcionamento da iniciativa. O governo deve atuar para garantir que os melhores interesses dos aprendizes e dos empregadores estejam protegidos de forma a garantir o funcionamento ideal do programa.

A coordenação entre os aprendizes, os empregadores e o governo, portanto, é algo fundamental para o funcionamento de um programa de aprendizagem. Como visto, os benefícios da implementação do programa devem atingir as três partes. Porém, existe um debate a respeito de quem deve arcar com os custos do treinamento desses aprendizes. Levando-se em consideração que esse é o principal custo de implementar o programa. Não faz sentido responsabilizar os aprendizes com os custos de treinamento, pois isso diminuiria os incentivos desses jovens trabalhadores a participarem da iniciativa de capacitação. Logo, caberia ou as firmas ou ao governo financiarem a preparação dos participantes.

Como visto anteriormente, países adotam diferentes estratégias no momento de financiar as instituições de treinamento. Em algumas nações são instituições do governo que promovem o treinamento desses aprendizes, enquanto em outros países as escolas vocacionais são financiadas e organizadas por organizações de empregadores. Existem argumentos em favor das duas estratégias. Faz sentido para os governos financiarem os locais de capacitação pois é uma maneira de aumentar a produtividade dos trabalhadores em sua economia, o que implica em um maior crescimento econômico potencial. Pelo lado das firmas, não existe um incentivo para elas bancarem o treinamento dos seus próprios funcionários, considerando que caso esse trabalhador não continue na empresa, aquele investimento em sua capacitação não terá retorno futuro para a companhia. Frente a esse problema, uma organização com diversas firmas surge como possível solução. Uma determinada firma investe e financia o treinamento de diferentes aprendizes em diversas firmas, assim, caso um de seus empregados não seja efetivado o investimento não terá sido em vão, pois será possível contratar um trabalhador que passou por um treinamento em uma empresa distinta.

Por último, para o perfeito funcionamento de um programa de aprendizagem é fundamental que o treinamento oferecido pelas instituições de treinamento vocacional esteja compatível com as habilidades demandadas em um ambiente de trabalho. É importante que os empregadores, mesmo no caso de países onde o governo é responsável por prover a capacitação, tenham um diálogo com as instituições de treinamento para garantir que o conteúdo necessário está sendo ensinado.

III. A Lei do Aprendiz no Brasil

A Lei do Aprendiz, lei Nº 10.097, foi criada em dezembro de 2000. Ela estabelece que empresas com uma equipe superior a 7 funcionários contratem jovens aprendizes, capacitando-os para o trabalho. Determina ainda que os empregadores inscrevam os jovens em cursos de treinamento profissional. O objetivo do programa é possibilitar uma formação técnico-profissional para esses trabalhadores, facilitando sua entrada definitiva no mercado de trabalho. A legislação é o principal programa de inserção de jovens no mercado de trabalho no Brasil.

A legislação de aprendizagem foi regulamentada em 1943 com a criação dos dispositivos de consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Inicialmente, a lei funcionava apenas como forma de regular as atividades desses jovens trabalhadores. Atualmente, dada a obrigatoriedade da contratação dos aprendizes, a lei atua como uma política de intervenção no mercado de trabalho. Quando criado, o programa abrangia jovens de 14 a 17 anos. Porém, em 2005, através do Decreto Lei Nº 5598, a iniciativa foi redesenhada buscando uma expansão no número de inscritos. A principal mudança veio com o aumento da idade máxima de participação no programa, de 17 para 23 anos.

O contrato de aprendizagem possui duração máxima de 2 anos, sem possibilidade de renovação. Ao firmá-lo, a empresa se torna responsável em orientar o aprendiz nas atividades práticas de sua ocupação, além de garantir a participação desse jovem em um curso ministrado em uma instituição formadora. Cada firma deve apontar um funcionário da área onde o jovem irá trabalhar para acompanhá-lo e ajudar no desenvolvimento de suas atividades no trabalho. Esse supervisor deve orientar o aprendiz nas suas funções, além de auxiliar na integração dele na empresa e, também, realizar avaliações periódicas do progresso desse trabalhador. Considerando tanto o período na sala de aula quanto as horas na empresa a jornada de trabalho acordada não pode ser superior a 6 horas e é vedada a prorrogação e também a compensação de jornada. Apenas em situações em que esse jovem já possui o ensino fundamental completo o limite da jornada pode chegar a 8 horas.

Apesar de seu caráter especial, o contrato de aprendiz necessariamente deve ser firmado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Assegura-se assim os benefícios trabalhistas como vale transporte, alimentação e férias. A remuneração base desse aprendiz deve ser o salário mínimo-hora. O término do contrato do jovem empregado pode ocorrer ao fim do seu prazo de duração, quando ele alcança a idade limite de 24 anos ou de forma antecipada nas seguintes situações: desempenho insuficiente do aprendiz ou inaptidão, ausência escolar injustificada e a pedido do aprendiz. Não existe regra determinando como a escolha desses aprendizes deve ocorrer, cabe as empresas determinar como será feita essa seleção. Como o número de vagas é limitado, o mais comum é que ocorram processos seletivos seguindo uma lógica de meritocracia.

A participação dos jovens em cursos de capacitação é um dos pilares fundamentais da Lei do Aprendiz. Esse treinamento deve ser feito através de cursos oferecidos pelo Sistema Nacional de Aprendizagem, que fazem parte do Sistema S (SENAI, SENAR, SENAT e SESCOOP). Em situações que esses cursos não conseguem suprir as demandas de uma determinada empresa, escolas técnicas e entidades sem fins lucrativos são alternativas. Esses estabelecimentos devem possuir uma estrutura adequada, com registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDA) e certificado do Ministério do Trabalho. Caso o aprendiz ainda não tenha concluído o ensino fundamental é exigida a matrícula e a frequência em uma instituição de ensino tradicional.

As instituições de formação devem oferecer cursos de acordo com as diferentes profissões e atendendo níveis de experiência distintos dos aprendizes. Os elaboradores dos cursos devem considerar aspectos como escolaridade e faixa etária. De acordo com o Catálogo Nacional de Aprendizagem Profissional (CONAP), os cursos de capacitação são divididos em três esferas: cursos de formação inicial, cursos divididos em arcos profissionais e os profissionais em nível técnico médio, ofertados somente aqueles jovens que já terminaram o ensino médio regular. Cabe ao aprendiz junto ao seu empregador determinar qual curso ele irá participar.

As entidades formadoras devem desenvolver seus cursos seguindo um conjunto de regras elaborado pelo Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE). Através de um manual, é definido o número de horas mínimo que cada curso de capacitação deve ter. Os cursos de aprendizagem são divididos de acordo com a classificação brasileira de ocupações (CBO⁵).

⁵ A CBO é o documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro, organizadas e descritas por famílias. Cada família constitui um conjunto de ocupações similares correspondente a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação

Para cursos de formação inicial, a duração total varia entre um mínimo de 800 horas para algumas ocupações, como almoxarifes e armazenistas, chegando até um máximo de 1600 para ocupações como mecânicos de manutenção de máquinas industriais. Nessa carga horária total são contempladas horas em atividades teóricas e práticas. As instituições elaboradoras desses cursos possuem liberdade para decidir como organizar a carga horaria do curso, desde que o número de horas teóricas não supere o número de horas práticas. Visando um enfoque mais prático, é possível que um curso chegue a ser 70% prático e 30% teórico. Os cursos de formação inicial podem ser destinados para grupos etários diferentes. Parte dos treinamentos são desenhados apenas para jovens de 18 a 23 anos, enquanto outras capacitações são atribuídas para os participantes de qualquer idade.

Os cursos de aprendizagem para arcos ocupacionais agrupam profissões que possuam base técnica próxima e características semelhantes. Esse mecanismo viabiliza uma formação mais ampla para o aprendiz. Aumentando suas possibilidades profissionais futuras. As seguintes áreas são contempladas: administração; agroextrativista; alimentação; arte e cultura; construção e reparos; desporto; educação; gráfica; gestão pública e terceiro setor; joalheria; logística; madeira e móveis; metalomecânica; pesca; saúde; serviços pessoais; setor bancário; transporte; telemática; turismo e vestuário.

No caso de arcos ocupacionais, a carga horária pode variar entre 1104h e 1840h. A exceção fica por conta do grupo “Setor Bancário – Jovens Serviços Administrativos”, com um mínimo de 1656 horas e um máximo de 2760 horas. O curso de Administração 1, é o único destinado para jovens de 14 a 17 anos, os demais cursos de arcos profissionais são oferecidos para trabalhadores de 18 a 23 anos.

Os programas de nível técnico médio são reservados para os jovens que já completaram o ensino médio. Os aprendizes que optarem por participar desses cursos exercerem uma jornada de trabalho com limite estendido de 8 horas por dia, sendo necessariamente 4 horas na entidade e 4 horas na empresa. Os cursos são divididos em 3 módulos, cada um deles com uma carga horária de 400 horas práticas e 400 horas teóricas, ou seja, totalizando 2400 horas de capacitação.

A principal entidade formadora é o SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Os cursos de aprendizagem oferecidos pela organização são compostos de aulas específicas para cada uma das profissões e também por aulas gerais para todos os cursos. As aulas que todos os aprendizes devem participar são: Leitura e Comunicação (carga horária de 20 horas); Relações Sócio profissionais, Cidadania Ética (24 h); Saúde e Segurança do Trabalho (36 h); Raciocínio Lógico e Análise de Dados (20 h). O curriculum dessas matérias

aborda formalmente temas que vão desde cordialidade, respeito, empatia, até cidadania, ética profissional. Estudos básicos de matemática, língua portuguesa e comunicação também fazem parte das ementas. Industrias com mais de 20 aprendizes podem solicitar ao SENAI que oferte cursos desenvolvidos sob medida, atendendo as necessidades da organização.

A inscrição desses aprendizes em cursos de preparação, como os do Sistema S, não gera ônus algum para as empresas. Considera-se que elas já contribuem compulsoriamente para o seu financiamento por meio do recolhimento de uma alíquota de 1%, incidente sobre a folha de pagamentos do salário de seus empregados. A firma arca apenas com os custos trabalhistas e previdenciários do contrato.

Na ótica das empresas, as vantagens que a lei oferece incluem benefícios fiscais. Estabelecimentos de qualquer natureza, desde que possuam pelo menos 7 empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com percentual exigido por lei, correspondendo entre 5% e 15% da força de trabalho. O incentivo para as firmas ocorre devido a uma legislação que determina uma alíquota de recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) sobre os contratos de aprendizagem de 2%, frente aos 8% normalmente recolhidos. Além disso, a participação no programa oferece para as companhias uma possibilidade de encontrar talentos que não tiveram oportunidades através de caminhos mais tradicionais. Ao término do contrato de aprendizagem a empresa tem a opção de manter esses trabalhadores em definitivo. Empresas que não participarem do projeto podem sofrer punição através de multa.

No caso de micro e pequenas empresas⁶ e aquelas com número inferior a 7 empregados não existe a obrigatoriedade de contratação de um jovem aprendiz, mas existe a possibilidade de participar no programa. Porém, na maioria dos casos, isso não é vantajoso. Geralmente esses jovens não possuem experiência prévia, exigindo que exista uma estrutura e disponibilidade de tempo para treinamento.

Considerando essa descrição da iniciativa, o foco desse trabalho é melhor entender a situação em que se encontram esses jovens aprendizes. Ao entender a conjuntura desses cidadãos será possível encontrar uma foto de como está o projeto de lei no momento. Dessa forma, será possível analisar se os objetivos inicialmente traçados pela lei estão sendo alcançados.

⁶ Micro e pequenas empresas são aquelas com uma receita bruta anual inferior a R\$4,8 milhões.

IV. Metodologia e Base de Dados

Essa Seção busca descrever os dados que serão utilizados para a confecção das Tabelas na seção de Resultados. Para montar a análise foi utilizada a base de dados da *Relação Anual de Informações Sociais* (RAIS), disponibilizada pelo Ministério do Trabalho. A RAIS é uma base de dados longitudinal contendo informações dos trabalhadores e dos empregadores. Por lei, essa base de dados deve abranger todo o universo de trabalhadores formais do país. A base de dados mostra características dos trabalhadores e das firmas que os empregam assim como informações contratuais dos trabalhadores, como salário e duração da jornada de trabalho.

Para facilitar a análise, a base foi restringida apenas para o ano de 2016. Outra restrição foi em relação a idade dos indivíduos. Como o foco dessa monografia é o entendimento da situação dos jovens aprendizes, apenas trabalhadores com 14 a 24 anos foram incluídos na base. Por últimos, como os dados da RAIS mostram as informações de todos os brasileiros, para esse trabalho foram selecionados apenas as pessoas com contratos de trabalho temporários. Após essas restrições o número de trabalhadores observados foi de 1.140.628.

O Universo dos trabalhadores temporários engloba tanto empregados aprendizes como aqueles não-aprendizes. Na análise dos resultados o conjunto dos trabalhadores não-aprendizes vai funcionar como um grupo de comparação para os jovens aprendizes. A análise da Seção V será baseada na comparação das características, tanto dos trabalhadores como das firmas, entre os grupos de trabalhadores temporários aprendizes e os não-aprendizes.

V. Resultados

O objetivo dessa seção é explorar a base de dados da RAIS para melhor entender a situação dos aprendizes que estão participando do programa. A análise será baseada na caracterização do perfil das pessoas que passaram pelo programa em 2016. O foco será em entender aspectos dos indivíduos e, também, das firmas que os empregam. Ao observarmos características individuais como escolaridade, idade e gênero será possível entender qual o público que está sendo atingido pela iniciativa. Por outro lado, o foco ao observarmos variáveis como salário e jornada de trabalho será de interpretar se as normas do programa estão sendo respeitadas. Será possível verificar se as regras em relação a duração da jornada de trabalho estão sendo acatadas e, também, se a remuneração dos trabalhadores está de acordo com a

determinação de equivaler o salário mínimo-hora. Por último, analisaremos o caráter das firmas que estão empregando esses trabalhadores, observando os setores que elas estão e o seus tamanhos. Para efeito de análise utilizaremos o grupo de outros trabalhadores temporários como grupo de comparação.

Tabela 1

Região	Aprendizes		Outros Temporários		Total
1	38.162	5,2%	13.256	3,3%	51.418
2	115.366	15,6%	52.223	13,0%	167.589
3	66.431	9,0%	29.328	7,3%	95.759
4	379.876	51,3%	249.653	62,3%	629.529
5	140.031	18,9%	56.301	14,0%	196.332
Total	739.866	100%	400.761	100%	1.140.627

Grupo 1: Indivíduos na região Norte

Grupo 2: Indivíduos na região Nordeste

Grupo 1: Indivíduos na região Centro-Oeste

Grupo 1: Indivíduos na região Sudeste

Grupo 1: Indivíduos na região Sul

A primeira tabela da análise retrata a distribuição dos trabalhadores de acordo com as diferentes regiões geográficas do país. O número de trabalhadores para ambos os grupos segue uma disposição semelhante, marcada por uma grande concentração na região Sudeste.

Tabela 2

Idade	Aprendizes		Outros Temporários		Total
14-17	328.106	44,3%	5.144	1,3%	333.250
18-21	378.208	51,1%	198.309	49,5%	576.517
22-24	33.552	4,5%	197.309	49,2%	230.861
Total	739.866	100%	400.762	100%	1.140.628

Grupo 1: indivíduos de 14 a 17 anos

Grupo 2: indivíduos de 18 a 21 anos

Grupo 3: indivíduos de 22 a 24 anos

Na tabela de segmentação por idades, fica claro que o perfil do grupo de aprendizes é mais jovem. 44,3% dos jovens aprendizes possuem de 14 a 17 anos enquanto apenas 1,3% dos

trabalhadores temporários estão nessa faixa etária. Uma possível explicação para isso é o fato de que são oferecidos cursos de capacitação para jovens aprendizes. Algo mais atrativo para trabalhadores mais novos. Para o grupo de indivíduos com 22 a 24 anos a distribuição é oposta. 49,2% dos temporários tem essa idade enquanto apenas 4,5% dos aprendizes estão nesse grupo. Para esses trabalhadores mais velhos existe um maior apelo por uma melhor remuneração no curto prazo em comparação aos possíveis ganhos futuros ao passar por uma iniciativa de capacitação. Nessa faixa etária muitas dessas pessoas já possuem uma participação significativa nas rendas de suas famílias o que dificulta o investimento de tempo na busca de ganhos futuros.

Para os trabalhadores na faixa de 18-21 anos a distribuição entre os trabalhadores aprendizes e temporários é equilibrada. Essas pessoas representam, respectivamente, 51,1% e 49,5% do total dos seus grupos. No Brasil, muito jovens nessa faixa buscam ganhos mais rápidos em outros trabalhos temporários invés de explorarem uma oportunidade como jovens aprendizes. É importante que a Lei do Aprendiz consiga se expandir e atingir os jovens com 18 a 21 anos e não se torne um programa com foco em trabalhadores menores de idade.

Gráfico 1

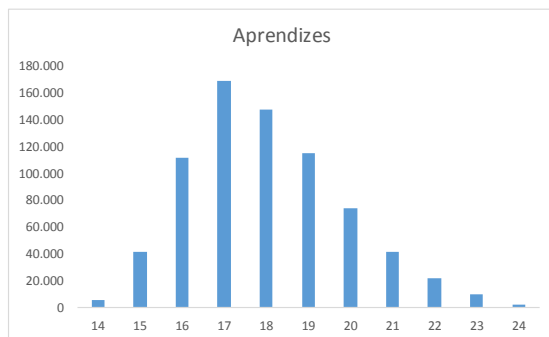


Gráfico 2



Os gráficos acima ampliam as informações da tabela de segmentação etária mostrando a distribuição dos trabalhadores por idade, ano a ano. Entre os aprendizes é visível a concentração aos 17 e 18 anos de idade, enquanto para os trabalhadores temporários a distribuição é mais uniforme para as pessoas de 20 a 24 anos.

Tabela 3

Sexo	Aprendizes		Outros Temporários		Total
Feminino	355.533	48,1%	156.602	39,1%	512.135
Masculino	384.333	51,9%	244.159	60,9%	628.492
Total	739.866	100%	400.761	100%	1.140.627

Grupo 1: Mulheres

Grupo 2: Homens

A análise em relação ao número relativo de homens e mulher no total de trabalhadores aponta para uma distribuição mais equilibrada para os aprendizes em comparação com os outros trabalhadores temporários. Entre os aprendizes, cerca de 48% são mulheres e 52% são homens, enquanto para outros temporários quase 61% são homens e apenas 39.1% são mulheres. Como o grupo mais numeroso entre os temporários reúne trabalhadores com idades entre 18 e 24 anos, pode-se esperar que o número de mulheres é menor também por conta de obrigações familiares, que no Brasil são obstáculos típicos ao desenvolvimento profissional das mulheres. No grupo dos aprendizes, em geral mais jovens do que os temporários, esse efeito é menor, por isso há um maior número relativo de mulheres empregadas. Da mesma maneira, por muitas vezes conciliarem trabalhos domésticos com suas carreiras, mulheres podem se sentir mais atraídas a buscarem uma oportunidade como aprendizes, devido a uma jornada de trabalho mais curta. Além disso, outra justificativa para um maior número de mulheres entre os aprendizes é o fato de que a contratação desses jovens é mais regulada do que a contratação de trabalhadores temporários comuns. É possível que exista um esforço por parte das empresas e do governo para promover uma maior contratação de aprendizes mulheres.

Tabela 4

Educação	Aprendizes		Outros Temporários		Total
1	58.780	7,9%	44.341	11,1%	103.121
2	426.671	57,7%	70.902	17,7%	497.573
3	229.113	31,0%	242.637	60,5%	471.750
4	25.302	3,4%	42.881	10,7%	68.183
Total	739.866	100%	400.761	100%	1.140.627

Grupo 1: Indivíduos analfabetos e aqueles com no máximo 9 anos de instrução.

Grupo 2: Indivíduos com fundamental completo e aqueles que ingressaram no ensino médio mas não completaram

Grupo 3: Indivíduos com o ensino médio completo

Grupo 4: Indivíduos que possuem formação além do ensino médio (ensino superior incompleto até pós graduação)

A tabela acima (Educação) mostra o perfil de escolaridade comparando-se os grupos de trabalhadores temporários e os jovens aprendizes. Os números mostram que os trabalhadores temporários possuem em geral um nível de escolaridade mais alto. No grupo dos aprendizes, 57,7% têm o ensino fundamental completo. Já no grupo dos temporários 60,5% dos funcionários já completaram o ensino médio. Apesar da maioria dos temporários ter escolaridade superior em relação aos aprendizes, a tabela mostra que o nível mais baixo de escolaridade, analfabetos e pessoas com até 9 anos de instrução, inclui 7,9% dos aprendizes e 11,1% dos temporários. Na outra ponta, funcionários com formação que vai além do ensino médio, os números voltam a ser compatíveis com a constatação de um nível de escolaridade superior entre os temporários, já que cerca de 11% do total de temporários estão neste grupo enquanto 3,4% dos aprendizes tiveram formação semelhante.

Para uma firma buscando um trabalhador temporário o pensamento é uma solução de curto prazo. O objetivo é encontrar o trabalhador mais capacitado possível para um trabalho por tempo pré-determinado. Dessa maneira, faz mais sentido para a firma buscar trabalhadores já com uma formação mais completa. Em contrapartida, quando uma firma contrata um jovem aprendiz o pensamento é uma solução de longo prazo. Levando em consideração que esse trabalhador irá passar por um treinamento profissional e terá tempo para se desenvolver as empresas estão mais abertas a contratarem jovens com uma escolaridade mais baixa.

Pelo lado da oferta de trabalhadores, pessoas com um maior grau de escolaridade buscam trabalhos temporários com jornadas completas em detrimento de oportunidades como aprendizes, que possuem menor jornada e uma remuneração mais baixa. Essas pessoas estão em busca de um retorno mais imediato depois de já terem investido seu tempo na escola. A possibilidade de passar por um treinamento de capacitação é um atrativo maior para as pessoas

que possuem uma menor formação. A possibilidade de crescimento profissional e uma maior remuneração futura é um atrativo que justifica o menor salário que se recebe como aprendiz no curto prazo.

Outra constatação interessante em relação aos dados é em relação a porcentagem de analfabetos e indivíduos com baixa escolaridade. O Grupo 1 se mostra mais relevante na amostra de outros temporários do que na amostra dos aprendizes. Uma possível explicação para isso é o fato de existir um maior controle por parte das empresas na seleção dos aprendizes. A contratação de um aprendiz ocorre pensando no longo prazo, enquanto a de um temporário comum é vista como solução de curto a médio prazo. Dessa forma, as firmas podem ser mais sensíveis no momento de contratar um aprendiz analfabeto do que seriam no ato de contratar um outro temporário.

Tabela 5

Horas Trabalhadas	Aprendizes		Outros Temporários		Total
1	26.069	3,7%	2.308	0,6%	28.377
2	331.708	46,7%	2.484	0,6%	334.192
3	160.244	22,6%	4.994	1,3%	165.238
4	151.149	21,3%	3.182	0,8%	154.331
5	8.855	1,2%	5.904	1,5%	14.759
6	31.883	4,5%	21.216	5,5%	53.099
7	0	0,0%	4.364	1,1%	4.364
8	0	0,0%	338.464	88,4%	338.464
Total	709.908	100%	382.916	100%	1.092.824

Grupo 1: indivíduos que trabalham menos de 20 horas por semana

Grupo 2: indivíduos que trabalham 20 horas por semana

Grupo 3: indivíduos que trabalham entre 20 e 30 horas por semana

Grupo 4: indivíduos que trabalham 30 horas por semana

Grupo 5: indivíduos que trabalham entre 30 e 35 horas por semana

Grupo 6: indivíduos que trabalham entre 35 e 40 horas por semana

Grupo 7: indivíduos que trabalham entre 40 e 44 horas por semana

Grupo 8: indivíduos que trabalham 44 horas por semana

A Tabela 5 retrata a duração da jornada semanal dos dois grupos de trabalhadores. A distribuição de horas trabalhadas dos jovens aprendizes é consideravelmente mais baixa do que as dos trabalhadores temporários, em função da obrigatoriedade dos aprendizes em participar de cursos de ensino médio ou de capacitação. A maior concentração está naqueles que possuem uma jornada de 20 horas por semana, 46,7%. Para os trabalhadores temporários nota-se que a larga maioria, 88,4%, possui uma jornada de 44 horas semanais. De acordo com a legislação

trabalhista brasileira⁷, essa seria a jornada máxima de trabalho, que engloba 8 horas de trabalho diário acrescido de um descanso remunerado.

Os dados apontam que o período de trabalho dos jovens aprendizes está de acordo com as legislações do programa. Por determinação, a jornada de trabalho desses trabalhadores não pode se estender por mais de 6 horas, com exceção para aqueles trabalhadores que já completaram o ensino médio. Nota-se que 21,3% dos aprendizes da amostra trabalham 30 horas, o que resulta numa jornada diária de 6 horas, equivalente ao máximo exigido por lei. Ao mesmo tempo, percebe-se uma grande concentração de pessoas com jornadas de 20 horas semanais, ou 4 horas diárias. Um fato que indica que a maioria dos contratos dos jovens aprendizes apresenta uma jornada abaixo do tempo máximo permitido.

As Tabelas 6 e 7 retratam a distribuição de aprendizes e outros temporários pelas suas jornadas de trabalho e seus níveis de educação.

Tabela 6

Aprendizes

Horas Trabalhadas	Educação								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
< 20	2.953	5,0%	15.360	3,7%	7.049	3,3%	707	3,0%	26.069
20	37.401	63,6%	206.399	50,0%	79.140	36,9%	8.768	36,6%	331.708
20-30	15.011	25,5%	94.134	22,8%	46.338	21,6%	4.761	19,9%	160.244
30	3.401	5,8%	77.150	18,7%	63.070	29,4%	7.528	31,5%	151.149
30-35	0	0,0%	4.012	1,0%	4.442	2,1%	401	1,7%	8.855
35-40	0	0,0%	15.718	3,8%	14.401	6,7%	1.764	7,4%	31.883
Total	58.766	100%	412.773	100%	214.440	100%	23.929	100%	709.908

Grupo 1: Indivíduos analfabetos e aqueles com no máximo 9 anos de instrução.

Grupo 2: Indivíduos com fundamental completo e aqueles que ingressaram no ensino médio mas não completaram

Grupo 3: Indivíduos com o ensino médio completo

Grupo 4: Indivíduos que possuem formação além do ensino médio (ensino superior incompleto até pós graduação)

⁷ Inciso XIII do art. 7 da Constituição Federal

Tabela 7

Outros Temporários

Horas Trabalhadas	Educação								Total
	1		2		3		4		
< 20	184	0,4%	349	0,5%	1.134	0,5%	641	1,7%	2.308
20	77	0,2%	766	1,1%	980	0,4%	661	1,8%	2.484
20-30	164	0,4%	1.319	1,9%	2.593	1,1%	918	2,5%	4.994
30	33	0,1%	536	0,8%	1.699	0,7%	914	2,5%	3.182
30-35	44	0,1%	341	0,5%	5.124	2,2%	395	1,1%	5.904
35-40	283	0,6%	2.079	3,0%	15.363	6,6%	3.494	9,5%	21.219
40-44	144	0,3%	357	0,5%	3.309	1,4%	554	1,5%	4.364
44	43.209	97,9%	64.207	91,8%	201.957	87,0%	29.091	79,3%	338.464
Total	44.138	100%	69.954	100%	232.159	100%	36.668	100%	382.919

Grupo 1: Indivíduos analfabetos e aqueles com no máximo 9 anos de instrução.

Grupo 2: Indivíduos com fundamental completo e aqueles que ingressaram no ensino médio mas não completaram

Grupo 3: Indivíduos com o ensino médio completo

Grupo 4: Indivíduos que possuem formação além do ensino médio (ensino superior incompleto até pós graduação)

Entre os aprendizes, o grupo que mais chama a atenção é aquele dos que trabalham 20 horas por semana e que ingressaram no ensino médio, porém ainda não o completaram. Esses indivíduos representam 206.399 do total de 709.908 aprendizes presentes na base. Dois outros grupos relevantes são aqueles de trabalhadores que possuem uma jornada de 20 horas por semana e já completaram o ensino médio, representando, um total de 79.140 pessoas, e o grupo de trabalhadores que ainda não completou o ensino médio, mas possui uma jornada entre 20 e 30 horas por semana.

Conclui-se a partir dos dados que aprendizes com graus de escolaridade mais altos possuem cargas horárias de trabalho mais longas. Como foi visto, aqueles trabalhadores que ainda não completaram o ensino médio são obrigados por lei a completarem essa fase de ensino durante o programa de aprendizagem, o que é uma possível explicação para uma carga horária de 20 horas. Em contrapartida, para os jovens que já possuem o ensino médio nota-se um aumento na proporção de contratos de trabalho com 30 horas de duração.

Entre os outros trabalhadores temporários como foi mostrado anteriormente a maioria dos indivíduos possui uma carga horária de 44 horas. Considerando a escolaridade e a jornada de trabalho, o grupo que possui maior representatividade é aquele de trabalhadores com jornada de 44 horas semanais e com o ensino médio completo, representando 201.957 dos 382.219 indivíduos analisados. A principal conclusão que se retira da análise da Tabela 7 é a de que a medida que o nível de escolaridade aumenta diminui-se a carga horária de trabalho. Um efeito contrário dos que foi visto para os jovens aprendizes. Essa observação é compatível com o fato de que pessoas mais educadas no Brasil tendem a trabalhar uma menor quantidade de horas.

Tabela 8

Salário nominal em dezembro	Aprendizes		Outros Temporários		Total
1	1.658	0,4%	210	0,1%	1.868
2	21.900	5,4%	576	0,4%	22.476
3	133.382	33,1%	1.658	1,1%	135.040
4	90.343	22,4%	1.472	1,0%	91.815
5	47.619	11,8%	1.409	1,0%	49.028
6	29.501	7,3%	1.831	1,3%	31.332
7	45.409	11,3%	9.739	6,7%	55.148
8	32.681	8,1%	127.983	88,3%	160.664
Total	402.493	100%	144.878	100%	547.371

Grupo 1: indivíduos com salário inferior a R\$300

Grupo 2: indivíduos com salário entre R\$300 e R\$400

Grupo 3: indivíduos com salário entre R\$400 e R\$500

Grupo 4: indivíduos com salário entre R\$500 e R\$600

Grupo 5: indivíduos com salário entre R\$600 e R\$700

Grupo 6: indivíduos com salário entre R\$700 e R\$800

Grupo 7: indivíduos com salário entre R\$800 e R\$900

Grupo 8: indivíduos com salário superior a R\$900

As informações disponíveis na base de dados da RAIS mostram o salário de cada um dos indivíduos que passou pelo programa em 2016 em porcentagem do salário mínimo em dezembro. A amostra de trabalhadores é significativamente inferior à das outras tabelas devido ao número de trabalhadores que não estava empregado no mês de dezembro. Para confeccionar a tabela acima a variável em porcentagem do salário mínimo foi multiplicada por R\$880, o valor do salário mínimo em 2016⁸.

O foco da análise dessa tabela é verificar se a remuneração dos aprendizes está compatível com o salário mínimo-hora. Considerando o salário de R\$880 e uma jornada mensal padrão de 220 horas⁹, o valor do salário-mínimo hora é de R\$4. Entre os trabalhadores temporários não-aprendizes, é possível observar que a maior parte dos trabalhadores é remunerado de acordo com a legislação. 88,3% dos outros trabalhadores temporários estão no grupo com salário mensal acima de R\$900.

Pelo lado dos aprendizes, ao considerarmos que grande parte dos trabalhadores possui uma carga horária semanal que vai de 20 a 30 horas e que a jornada mensal corresponde a

⁸ Decreto 8.618/2015

⁹ Art. 64 do Decreto Lei 5452/43

quatro semanas e meia concluímos que a jornada mensal desses trabalhadores está concentrada entre 90 e 135 horas. Ao multiplicarmos esses valores pelo salário mínimo-hora, concluímos que remuneração mínima daqueles que trabalham 20 horas por semana deveria equivaler R\$360 e a dos trabalhadores com uma jornada de 30 horas seria equivalente a R\$540.

A Tabela 8 indica que a remuneração dos jovens aprendizes está de acordo com a regra do programa. Apenas 5,8% dos trabalhadores recebe um salário inferior a R\$300. A maioria dos jovens presentes na base está nos grupos 3 e 4, que implica que recebem um salário entre R\$400 e R\$600, valores compatíveis com as remunerações daqueles que trabalham 20 e 30 horas semanais.

Tabela 9

Setor	Aprendizes		Outros Temporários		Total
Agroextrativista	12.117	1,9%	47.107	12,1%	59.224
Transformação	161.458	24,9%	49.353	12,7%	210.811
Construção	30.935	4,8%	10.164	2,6%	41.099
Comércio	190.873	29,4%	64.420	16,5%	255.293
Serviços	252.957	39,0%	218.545	56,1%	471.502
Total	648.340	100%	389.589	100%	1.037.929

Grupo 1: Indivíduos que trabalham em empresas do setor agroextrativista

Grupo 1: Indivíduos que trabalham em indústrias do setor de transformação

Grupo 1: Indivíduos que trabalham em empresas de comércio

Grupo 1: Indivíduos que trabalham em empresas do setor de serviços

Os dados acima retratam em quais setores da economia se encontram as firmas que empregaram esses trabalhadores temporários e esses jovens aprendizes. Nas informações consolidadas na base de dados da RAIS a empresa de cada um dos indivíduos foi classificada por setor de acordo com a CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas).

Em ambos os grupos de trabalhadores existe uma maior concentração de pessoas em empresas de serviços. O setor emprega 39% dos aprendizes e 56,1% dos outros temporários. Chama a atenção a diferença de pessoas empregadas em firmas do setor agroextrativista entre os grupos. De acordo com a amostra, apenas 1,9% dos aprendizes estavam empregados nesse setor, já pelo lado dos outros temporários esse setor se mostra mais relevante. 12,1% do total de trabalhadores temporários não aprendizes trabalha no setor.

Tabela 10

CBO	Aprendizes		Outros Temporários		Total
1	7.212	1,0%	5.631	1,4%	12.843
2	1.745	0,2%	3.710	0,9%	5.455
3	11.678	1,6%	12.998	3,2%	24.676
4	505.485	68,3%	110.391	27,5%	615.876
5	102.229	13,8%	113.846	28,4%	216.075
6	3.265	0,4%	58.088	14,5%	61.353
7	24.422	3,3%	23.660	5,9%	48.082
8	48.844	6,6%	66.367	16,6%	115.211
9	34.961	4,7%	6.008	1,5%	40.969
Total	739.841	100%	400.699	100%	1.140.540

Grupo 1: Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes

Grupo 2: Profissionais de ciências e das artes

Grupo 3: Técnicos de nível médio

Grupo 4: Trabalhadores de serviços administrativos

Grupo 5: Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados

Grupo 6: Trabalhadores agropecuários, florestais da caça e pesca

Grupo 7: Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais

Grupo 8: Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais

Grupo 9: Trabalhadores da manutenção e reparação

A Tabela 10 acima retrata a distribuição dos trabalhadores de acordo com as ocupações nas quais estão empregados. Na base de dados da RAIS, cada um dos indivíduos possui um número de seis dígitos que indica sua ocupação de acordo com a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Cada código CBO é estruturado da seguinte maneira: O primeiro dígito indica em qual grande grupo está aquela profissão, o segundo e o terceiro representam subgrupos e os demais dígitos indicam grupos ocupacionais mais específicos. As informações acima estão divididas entre os diferentes grandes grupos. Existem dez grandes grupos numerados de 0 a 9, porém para amostra analisada o grupo 0 (Forças Armadas, policiais e bombeiros militares) não teve números relevantes.

Ao analisar os dados é possível perceber uma maior concentração dos aprendizes no grupo de trabalhadores de serviços administrativos. É comum para firmas de maior porte alocar a sua quota obrigatória de jovens aprendizes para funções nesse setor. Muitos dos aprendizes estão trabalhando como auxiliares de escritório ou os chamados “office boys”, funções que demandam uma menor capacitação intelectual. Levando em consideração que um dos objetivos de um programa de aprendizagem é desenvolver uma força de trabalho capaz de agregar para a produtividade do país chama a atenção o baixo número de jovens sendo capacitados para profissões na produção de bens e serviços industriais. Profissões representadas pelos Grupos 7 e 8.

Para o grupo dos outros trabalhadores temporários a distribuição de profissões é mais equilibrada. O grupo de maior representatividade é o de trabalhadores de serviços e vendas. Profissões que possuem maiores demandas dependendo da sazonalidade, o que justifica uma busca por funcionários temporários.

Tabela 11

CBO	Horas Teóricas		Horas Práticas	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
3	400	1920	400	1920
4	400	647	400	1490
5	400	640	400	800
6	400	640	400	800
7	400	3200	400	3200
8	400	800	400	800
9	480	900	480	900

Utilizando uma fonte de dados alternativa a RAIS é possível compreender o nível de treinamento pelo qual os aprendizes estão passando para as suas determinadas ocupações. A Tabela acima retrata o máximo e o mínimo de horas de aprendizado prático e teórico permitidos por lei para cada um dos grandes grupos de ocupações. Essa classificação é feita pelo ministério do trabalho para cada uma das ocupações de seis dígitos e está publicada no CONAP (Catálogo Nacional de Aprendizagem). Os cursos de treinamento dos aprendizes são desenhados a partir dessas determinações do CONAP. Os grupos 1 e 2, que distinguem respectivamente membros do poder público e profissionais das ciências e das artes não estão catalogados. A Tabela mostra que o grupo de trabalhadores da indústria (Grupo 7) possui uma carga horária máxima permitida superior aos demais grupos, tanto para as horas teóricas quanto para as horas práticas. Esse maior grau de capacitação necessários faz sentido ao se considerar que se trata de um setor de trabalho com tarefas e instrumentos mais complexos. Outro grupo que possui uma maior carga de capacitação permitida é o grupo 3, os trabalhadores técnicos de nível médio.

Tabela 12

Firmas	Aprendizes		Outros Temporários		Total
0-9 empregados	20.894	2,8%	65.581	16,4%	86.475
10-49 empregados	114.291	15,4%	84.590	21,1%	198.881
50-249 empregados	250.063	33,8%	104.748	26,1%	354.811
>250 empregados	354.618	47,9%	145.842	36,4%	500.460
Total	739.866	100%	400.761	100%	1.140.627

Grupo 1: firmas com até 9 empregados

Grupo 2: firmas com entre 10 e 49 empregados

Grupo 3: firmas com mais de 49 empregados

Grupo 4: firmas com mais de 250 empregados

A comparação entre os dois grupos de empregados pelo tamanho das empresas onde eles trabalham mostra uma distribuição mais equilibrada para os outros funcionários temporários. 16,4% dos temporários aparecem no grupo 1, as firmas menores, 21,1% do grupo trabalham em firmas com até 49 funcionários, 26,1% estão em empresas com entre 50 e 250 empregados e 36,4% trabalham em empresas grandes, com mais de 250 empregados. Entre os jovens aprendizes existe uma maior concentração em firmas com mais de 250 funcionários, 47,9% do total de trabalhadores. Para o grupo de firmas pequenas, com menos de 9 empregados, o número de aprendizes reflete 2,8% do total, enquanto para as firmas dos grupos 2 e 3 o número de aprendizes representa 15,4% e 33,8% do número absoluto.

Para as firmas com até 7 empregados não existe uma obrigatoriedade estabelecida por lei de contratar jovens aprendizes. Empregar um trabalhador desse tipo é uma opção para a firma. Porém, caso ela opte pela contratação de um aprendiz essa empresa responderá às mesmas exigências de uma companhia de maior porte. A empresa deve garantir que o aprendiz passe por um treinamento de capacitação, que ele não trabalhe uma jornada completa e, além disso, que existam funcionários com disponibilidade de tempo para acompanhá-lo no dia-a-dia de trabalho. Tais demandas tornam a contratação de um aprendiz algo muito custoso para as empresas de pequeno porte. A tabela mostra isso através do baixo número relativo de aprendizes no grupo 1 em comparação com o mesmo grupo dos outros temporários.

Para as outras firmas, que possuem a exigência de empregarem jovens aprendizes, quanto maior o número total de funcionários, maior deve ser a quota de aprendizes em relação ao total de trabalhadores. Por conta disso, se justifica que os grupos de firmas com um maior número de empregados tenham um maior número de aprendizes relativo ao total. Além disso,

as firmas maiores possuem estruturas mais preparadas para receber e treinar esses aprendizes, o que permite contratar trabalhadores desse tipo inclusive acima da quota exigida por lei.

VI. Conclusão

O Objetivo desse trabalho foi o de caracterizar o perfil dos brasileiros que foram trabalhadores aprendizes em 2016. Para facilitar a análise dos resultados, os dados foram montados comparando temporários aprendizes com não-aprendizes. Ao investigar a extensa base de dados da RAIS foi possível melhor entender quais são os trabalhadores brasileiros que em média buscam uma oportunidade como aprendiz. Em relação a idade, a maior concentração está no grupo de trabalhadores com 14 a 21 anos. Já pela ótica da educação, a maioria dos trabalhadores possui ensino médio incompleto e chama a atenção o baixo número relativo de analfabetos e pessoas com baixa instrução. Em meio ao importante debate em relação a participação das mulheres no mercado de trabalho, uma outra relevante conclusão do trabalho foi a de que a distribuição entre homens e mulheres é mais igual para jovens aprendizes.

Características das empresas empregadoras e aspectos contratuais também foram explorados. Observamos que aprendizes possuem jornadas de trabalho mais curtas, o que está de acordo com as regras do programa, e que as suas remunerações estão de acordo com o estipulado. A maioria dos trabalhadores recebe um valor em linha com o salário mínimo-hora. No que se refere as firmas, observamos que aquelas de maior porte são as que possuem o maior número de aprendizes. Por último, concluímos que, atualmente, a maior parte dos aprendizes está concentrada em funções administrativas

Na Seção II fizemos uma contextualização de programas de aprendizagem pelo mundo e discutimos os aspectos necessários para o funcionamento de iniciativas desse tipo. Em um segundo momento, na Seção III, abordamos mais a fundo a situação da Lei do Aprendiz no Brasil, buscando entender quais são as regras do programa e quais são os incentivos existentes para os empregados e para as firmas participarem. Concluímos que o programa brasileiro possui uma estrutura compatível com as de iniciativas desse tipo pelo mundo.

Programas de aprendizagem são uma importante forma de combater o desemprego entre os mais jovens e uma maneira de gerar um aumento na produtividade média dos trabalhadores. Difundir iniciativas de capacitação que combinam aspectos práticos e teóricos faz bastante sentido considerando a realidade brasileira, em que as deficiências do ensino básico dificultam a transição de trabalhadores do universo escolar para o profissional. Dessa forma, é importante que as autoridades brasileiras busquem soluções para aumentar o número

de participantes do programa. Aumentar os incentivos para firmas menores contratem trabalhadores desse tipo, tornar o programa financeiramente mais atrativo para trabalhadores com mais de 21 anos e expandir a iniciativa nas ocupações industriais são oportunidades que poderiam ser mais exploradas.

Ao explorar a base de dados da RAIS esse trabalho também busca criar as bases para que outros estudos sejam feitos a respeito da Lei do Aprendiz no Brasil. As características dos trabalhadores e das firmas discutidas nessa monografia podem ser exploradas em futuros trabalhos acadêmicos para análises mais detalhadas a respeito dos impactos de programas de aprendizagem.

Referências Bibliográficas

Carlos Henrique Courseil, Miguel Foguel e Gustavo Gonzaga (2018) “Apprenticeship as a Stepping Stone to Better Jobs: Evidence from Brazilian Matched Employer – Employee Data”.

Eicchorst, W., N. Rodríguez-Planas, R. Schimidl and K. Zimmermann (2015), “A Road Map to Vocational Education and Training in Industrialized Countries”, *Industrial Labour Relations Review*.

Parey, M. (2016), “Vocational Schooling versus Apprenticeship Training: Evidence from Vacancy Data”, mimeo.

Wolter, S. and P. Ryan (2011), “Apprenticeship”, chapter 11 in *Handbook of the Economics of Education*

Becker; G. (1962), “Investments in human capital: a theoretical analysis”, *Journal of Political Economy*

Steedman, Hilary (2012), “Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force of employment”

Hilary Steedman, 2010. *The State of Apprenticeship in 2010*
<http://eprints.lse.ac.uk/47516/1/CEPSP22.pdf>

Solow, Robert M. (1956) “A Contribution to the Theory of Economic Growth,” *Quarterly Journal of Economics*.

Domar, E.D. (1946) *Capital Expansion, Rate of Growth, and Employment*. *Econometrica*, 14, 137-147.

Harrod, R.F. (1939). ‘An essay in dynamic theory’, *Economic Journal*, vol. 49(193), pp. 14–33.

Luiz Fernando Teixeira Horta Vieira (2002) “Uma Análise da Lei do Aprendiz no Mercado de Trabalho Brasileiro”.

Carla Pinheiro de Castro (2007) “A Lei do Aprendiz e a Inclusão de Jovens no Mercado de Trabalho”.

Paulo Roberto Moraes da Luz (2015) “Programa Jovem Aprendiz: um estudo de caso da política pública e suas implicações no mundo do trabalho”.

Hugo Hidemi Matsuzaki (2011) “O Desafio da Lei do Jovem Aprendiz: Um estudo da Aplicação da Lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho”.

Ana Paula de Oliveira (2012) “O contrato e o trabalho do menor aprendiz”.

Ana Lucia de Alencastro Gonçalves (2012) “Aprendizagem Profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico”

Outros:

Business Europe, 2012. Creating Opportunities for Youth: How to improve the Quality and Image of Apprenticeships.

Lei Número. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, “http://www.planalto.gov.br/ccivil_03”.

Ministério do Trabalho e Emprego (2009), Manual da Aprendizagem: O que é preciso saber para contratar o aprendiz, 4. ed. – Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM.

Catálogo Nacional de Aprendizagem (2015),
“http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/AnexoI_Catalogo_Nacional_de_programas_de_Aprendizagem.pdf”

SENAI (2018), Aprendizagem Industrial – Manual de Orientação às Empresas.