

JOVEM APRENDIZ: DIREITOS TRABALHISTAS/POSSIBILIDADES DE INGRESSO NO SELETIVO MERCADO DE TRABALHO

Nilva Aparecida Quirino Kubaski;
Paula Maria Ayres Carneiro;
Rosenéia Macan;
Thais Regina Dias Gering
Professora Orientadora: Rosângela Lascoski
. Curso de Direito – 3º Ano – ULT – FAJAR.

Resumo: O presente artigo focaliza o contrato de aprendizagem como um ponto importante para o ingresso no mercado de trabalho, que a cada dia se apresenta mais seletivo e exigente. Nessa perspectiva a questão que direcionou este estudo reflete acerca de “Como o jovem vem sendo preparado para o mercado de trabalho em cursos de aprendizagem e qual o reflexo deste na sua formação profissional, bem como no exercício de seus direitos trabalhistas?” Em relação aos objetivos, estes foram: Analisar os desafios da formação do jovem para o mercado de trabalho; Discutir acerca dos direitos inerentes a este; Relacionar as atividades desenvolvidas na aprendizagem, em nível teórico e prático, bem como as possíveis contribuições no desenvolvimento integral da pessoa humana. Como metodologia optou-se por uma abordagem qualitativa, num enfoque histórico crítico, sendo que estudos exploratórios foram importantes, no contexto em que a fundamentação teórica pode ser constatada na prática diária com alunos e professores do curso de aprendizagem básica: “Auxiliar administrativo e de produção industrial do SENAI”, bem como entrevistas informais com os gestores das empresas que recebem esses jovens. Como resultado da pesquisa em questão apresenta-se a necessidade de conscientizar empresários e população em geral sobre a responsabilidade social de proporcionar aos jovens, oportunidade de aprendizagem para que possam no futuro exercerem uma profissão digna de seu sustento, exercendo plenamente sua cidadania.

Palavras-Chave: Jovem Aprendiz; Direitos trabalhistas; Aprendizagem; Mercado de trabalho.

Introdução

O presente artigo tem como objeto de estudo da situação encontrada a inclusão do jovem no mercado de trabalho à luz do Direito brasileiro, com o objetivo de tratar dos aspectos jurídicos, que dizem respeito às possibilidades do jovem nas relações de emprego e no mercado de trabalho.

Neste contexto, vale ressaltar que muitos jovens se encontram inseridos no mercado de trabalho, principalmente nas funções menos favoráveis ao seu pleno desenvolvimento, de forma informal, sendo sujeitos a riscos, e, por vezes ao prejuízo em sua formação ao passo que abandonam os bancos escolares, pela necessidade de trabalhar para contribuir no sustento próprio e até de familiares, o que os leva a se aventurar em um mercado de trabalho braçal sem perspectiva de um futuro profissional sólido.

Esta forma de inserção no mercado de trabalho remete a um passado pouco distante, numa visão histórica da realidade, considerando que os jovens eram submetidos ao trabalho forçado, muitas vezes, em regime de escravidão. Assim, este artigo retrata o que vem sendo desenvolvido nas relações de trabalho no campo de atuação do aprendiz, no contexto administrativo.

Com este artigo, espera-se despertar o interesse para este importante tema, no sentido de discutir as relações de trabalho, do jovem aprendiz, bem como a tutela dos direitos trabalhistas deste. Para discorre-se acerca das questões que fundamental a atuação do jovem no mercado de trabalho a partir do contrato de aprendizagem, bem como apresenta a realidade prática pesquisada *in loco*.

Material e Métodos



A presente pesquisa se desenvolveu com o objetivo discutir o contrato de aprendizagem como um ponto importante para o ingresso no mercado de trabalho, que a cada dia se apresenta mais seletivo e exigente. Sendo que para tal busca-se conhecer e compreender a realidade em foco (no campo do curso de auxiliar administrativo SENAI, do município de Arapoti).

A definição dos objetivos da pesquisa se apresenta como um dos pilares de sustentação do trabalho científico, sendo que, de acordo com Ander-egg (1978:62, Apud: Lakatos, 2001, P. 155) “Toda pesquisa deve ter um objetivo determinado para saber o que vai procurar e o que pretende alcançar.”

Nesta perspectiva realizou-se a pesquisa bibliográfica, que para Manzo (1971:32, Apud Lakatos, 2001, p 183) “oferece meios para definir, resolver, não apenas problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas”. Dessa forma, com base na teoria estudada, se torna possível analisar o contexto de campo.

Em vista da busca de conhecimentos, esta pesquisa, que do ponto de vista de seus objetivos consiste em estudos exploratórios, que representam, de acordo com Lakatos (2001, p. 188) as investigações empíricas que contribuem para a formulação do problema, desenvolver hipóteses e promover a familiarização com o tema.

Trata-se de uma pesquisa tem caráter Histórico Crítico, onde de acordo com Marconi (2001) é um processo que enfoca quatro aspectos: investigações, registro, análise e interpretações de fatos ocorridos no passado e por meio de generalizações, compreendem o presente e prediz o futuro.

Esta se faz numa abordagem qualitativa, que segundo Fazenda (1991, p.56), é aquela que trabalha com descrições, comparações e interpretações, é mais participativa e, portanto menos controlável; considera 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. Os sujeitos da pesquisa em questão consistem em 10 jovens aprendizes, que responderam a questionários com perguntas abertas.

Resultados e Discussão

A atuação do jovem no mercado de trabalho não é uma novidade, pois a aprendizagem estava prevista expressamente, desde 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo como advento a criação do SENAI em 1942, numa dinâmica das indústrias em vista de preparar melhor a mão de obra a ser efetivada pela mesma. Entretanto, nesse momento ainda não existia a necessidade de que as indústrias e contratassem aprendizes, que aprenderiam e exerciam suas funções laborais apenas nas indústrias, e somente nas organizações que tivessem interesse voluntário na contratação considerando que não havia benefícios para recompensá-los, nem lei a obrigá-los a tal posicionamento.

A partir do ano de 2.000, quando foi criada a Lei nº 10.097, cuja finalidade é garantir aos jovens, a partir dos 14 anos até os 18 anos o direito de estudar e aprender um ofício com remuneração salarial, iniciou-se a discussão, mais acirrada sobre o tema, que ainda não era colocado em prática, em sua totalidade. Direcionamentos estes que possibilitaram, em 2005, uma nova legislação acerca da atuação do aprendiz: a Lei nº 11.180, alterando a faixa etária do aprendiz, que anteriormente era de 14 a 18 anos, passando a ser de 14 a 24 anos, e tornando-se obrigatória para as empresas.

Este contexto legal vai de encontro à necessidade de atender ao mercado de trabalho, cada vez mais qualificado e exigente que vem exigir do jovem uma postura coerente e adequada. No entanto, é dever do Estado proteger o adolescente, capacitando-o profissionalmente e, ao mesmo tempo garantir sua freqüência e sucesso no ensino

regular. Para tal a base legal, disposta na CLT e outros dispositivos, abordam a questão de forma rígida e metódica, regidos por um contrato de aprendizagem específico, definido no Art. 428/CLT:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (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. (Artigo alterado pela Lei nº 11.180, de 23/09/2005 - DOU 26/09/2005)

1º - A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.097, de 19-12-00, DOU 20-12-00)

2º - Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

3º - O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos.

Analisando a base legal constata-se que, a partir de uma rigorosa fiscalização do Ministério do Trabalho, se torna possível trabalhar efetivamente na formação profissional do jovem, promovendo a sua colocação no mercado de trabalho, ao passo que a estes é oferecido a possibilidade de crescer e se adaptar ao mundo do trabalho, pois devem ser respeitados em sua condição de pessoa em desenvolvimento e não ser visto como um empregado que rigorosamente deve apresenta-se pronto para o desempenho da função.

O jovem aprendiz, sujeito de direitos, dentro do princípio da proteção integral da criança e do adolescente, respaldado ainda no princípio do melhor interesse da criança e do adolescente, delibera, em seu Art. 69 afirma que: todo adolescente tem direito à profissionalização e a proteção no trabalho, observados o respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, e a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Sendo assim cabe refletir acerca das condições oferecidas ao jovem no que se refere ao seu processo de formação profissional nos cursos

de aprendizagem, quer seja no que se refere à teoria ou a prática realizada dentro da empresa.

Neste contexto vale ressaltar que, além dos Direitos Fundamentais previstos constitucionalmente, o Estatuto da Criança e Adolescente trouxe a criança e ao adolescente direitos especiais, em vista de sua condição de pessoa em desenvolvimento.

Assim estão contemplados as situações preventivas de tutela do direito a pleno desenvolvimento, que abrange, desde o ingresso, até o acompanhamento do processo de aprendizagem e a rescisão posterior do contrato de aprendizagem, quer seja com efetivação pela empresa, o que transforma o aprendiz em profissional, ou pelo final do curso ou do período de aprendizagem sem a efetivação, que continua oferecendo ao para o aprendiz um diferencial de formação, pois estes deixa a organização com a experiência fundamental para o bom desenvolvimento das funções profissionais em qualquer campo.

Vale ressaltar que o contrato de trabalho do aprendiz, ou seja, sua admissão, se submete aos princípios básicos previstos em todo o direito trabalhista. De acordo com FORMIGA (1998, p. 177), a Convenção de Leis Trabalhistas (CLT) assevera que os mesmos só poderão ser admitidos como empregados, quando possuidores de Carteira de Trabalho e Previdência Social, cuja emissão é feita pelo Departamento Nacional do Trabalho ou pelas Delegacias Regionais do referido Ministério, a pedido do menor.

Nesse entendimento o trabalho do adolescente é legitimado ainda pelo art. 402/CLT, "aquele com menos de 18 anos que presta serviços subordinados, contínuos e remunerados a empregador". Assim terá todos os direitos trabalhistas previstos pela CLT para qualquer empregado adulto, com algumas especificações (NASCIMENTO, 2008, 429).

Esses direitos específicos se estabelecem em face a necessidade de que o adolescente

encontre condições de desenvolver-se, não apenas profissionalmente, côm também em toda a dimensão do crescimento e desenvolvimento pleno para atuar como um cidadão digno e consciente, capaz de atuar de forma coerente na realidade, contribuindo para a sociedade como um todo.

Neste aspecto, ao zelar pelo bem estar e social do aprendiz, o contrato de aprendizagem é um contrato especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador deverá registrar o empregado desde o seu primeiro dia de trabalho. Segundo MARTINS (2008, 139), “a aprendizagem tanto poderá ser industrial, comercial ou rural”.

Assim percebe-se que o aprendiz pode encontrar campo de trabalho em qualquer que seja sua área de interesse, em diferentes contextos de atuação, o que o leva ao compromisso de participar dos cursos em que desenvolva atividades teóricas ou práticas, para o seu desenvolvimento técnico-profissional, sendo dever das entidades desenvolvedoras dos programas de aprendizagem a “responsabilidade de enviar ao empregador, no início de cada mês, a frequência do aprendiz às aulas, assim como o seu aproveitamento, em períodos estabelecidos nos programas de aprendizagem em que estiver matriculado” (OLIVEIRA, 2006, P. 331).

Nessa perspectiva, vem sendo desenvolvido, pelo SENAI e outras instituições, programas de aprendizagem que se traduzem num crescimento positivo da inserção do jovem no mercado de trabalho.

De acordo com dados oficiais do Ministério do Trabalho, desde 2003, a contar pelo contratos de aprendizagem verifica-se um significativo crescimento no que se refere ao processo de abertura e valorização das empresas da contratação do aprendiz, sendo que este oferece um importante retorno à empresa, quer seja no fato de melhor preparar o recurso humano, ao qual usufrui em curto espaço de tempo ou mesmo nos benefícios imediatos em relação ao favorecimento fiscal.

Para melhor conhecer realidade em campo realizou-se a pesquisa, cujos dados coletados foram analisados e apresentados buscando facilitar a compreensão sobre o tema, sendo que inicialmente analisou-se a frequência e participação dos aprendizes no curso, ou seja, na parte teórica da aprendizagem.

Ao analisar as respostas obtidas verifica-se que existe grande interesse por parte dos aprendizes no tema tratado em aula. De acordo com Camargo e Alonso (2005, p 82) “para dar sentido ao processo de formação, portanto, é necessário contextualizá-lo, fazendo-se uma proposta a partir de uma realidade determinada e dos problemas e necessidades previamente diagnosticadas”.

Assim percebe-se que a formação profissional, está pautada no interesse dos aprendizes, considerando a importância desta na realidade atual. Percebe-se que os alunos se apresentam ávidos de conhecimentos que possam auxiliar em sua vivência diária.

Outro ponto importante questionado aos aprendizes se refere a forma como aprecia o desenvolvimento das aulas. Para esta questão obtivemos como instrumentos preferidos para aprendizagem, a TV- Pen drive, pois esta ocupa lugar importante nas salas de aula do ensino regular, sendo também utilizado na aprendizagem, comentaram ainda que se sentem muito à vontade nas aulas interativas, que utilizam recursos tecnológicos. Assim percebe-se que é buscar novas formas de atuar, em vista de atingir o objetivo da aprendizagem que é promover o aprendizado e a aquisição do conhecimento, favorecendo a inserção do jovem no mercado de trabalho.

Em relação às atividades trabalhadas nas aulas, se estas apresentam conexão com as atividades na empresa, a maioria dos entrevistados respondeu que realmente apresentam relação, pois as aulas são de caráter orientativos.

Quando estes foram questionados sobre que disciplina que mais apresenta relação com o trabalho, esta se estabelece, em primeiro lugar, nos

temas transversais pois tratam de temas que aparecem no dia a dia do mundo do trabalho.

As atividades que trabalham o comportamental são importantes para o bom desenvolvimento na empresa, em vista de que trata de forma expressa o aprendizado do agir, ou seja, a postura e o comportamento favorável nas diferentes situações do trabalho.

Quando perguntados sobre o que gostariam que fosse trabalhado nas aulas teóricas e que não vem sendo trabalhadas, este comentaram que o uso da calculadora, dinâmicas em grupo e outras atividades envolvendo religiosidade.

Sobre a perspectiva de futuro, na empresa em que atua como aprendiz ou em sua vida profissional, afirmam ser de grande importância o aprendizado o aprendizado e a garantia de efetivação profissional, numa empresa sólida.

Entre os valores trabalhados na aprendizagem e que considera fundamental para sua formação profissional, a maioria levanta questões relativas à ética, ao respeito ao outro e questões relacionadas à educação e até mesmo à higiene.

Ao levantar a situação dos direitos trabalhistas inerentes a estes os mais apontados forma contrato de trabalho, remuneração, férias, FGTS, sendo que destes, apontam o contrato de trabalho como o mais importante dos direitos trabalhistas, considerando que outros direitos decorrem destes.

Com o aprendizado e a possibilidade de ingressar no seletivo mercado de trabalho estes jovens demonstraram que estão muito interessados em atuar de forma coerente e competente, exercendo plenamente sua cidadania, cumprindo com suas obrigações, usufruindo de seus direitos.

Conclusões

Ao analisar o contexto teórico da pesquisa realizada, observa-se que a base legal para a contratação do aprendiz, apresenta-se de forma

favorável a ingresso deste, muito embora, sob muitos aspectos verifique-se que existe a necessidade de maior participação da sociedade e das autoridades governamentais na efetivação do jovem aprendiz no mercado de trabalho.

Esta afirmação se fundamenta no fato de que a população e os empresários, por vezes concebem a Lei do Aprendiz, apenas como uma obrigatoriedade a ser cumprida, quando deveria ser visto, em primeiro lugar, a demanda social, bem como as condições de vida e trabalho dos adolescentes das classes menos favorecidas, e a entendam como uma forma de reverter essa condição.

É fundamental entender que o ingresso no seletivo mercado de trabalho, deve ser preparado e promovido, ou seja, começa na aprendizagem, para que se possa falar em direitos e possibilidades. Assim lugar dos jovens é se preparando para ingressar na vida adulta em condições de buscar sua sobrevivência com dignidade, aprendendo uma profissão e tendo condições de exercê-la. Daí a necessidade do estudo e do aprendizado profissional para se tornarem cidadãos que saibam exercer o seu pleno direito, quer na vida social ou profissional, e assim as necessidades básicas do ser humano podem vir a ser supridas.

Agradecimentos

Ao Senhor Deus Pai, pela benção e proteção, fundamentais na caminhada da vida;

Aos familiares e amigos; pela palavra amiga de conforto e incentivo:

Aos colegas do grupo; pelo companheirismo demonstrado nas horas mais difíceis, pela convivência fraterna e pela troca de experiências; À professora Rosangela Lascoski muito mais que educadora trouxe o apoio e incentivo necessário.

Ao professor Hélio, pelo sábio direcionamento e precisa orientação.

Referências

Brasil. Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei Federal 8069/1990. Brasília: Diário Oficial da União, 1990.

BRASIL. **Consolidação Das Leis Do Trabalho. Decreto** - Lei No 5.452, de 1º de Maio de 1943.

Brasil. Decreto 5598/2005. Brasília: Diário Oficial da União, 2005.

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

LAKATOS, E.M; MARCONI, M A. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Mascaro Amauri. **Curso de direito do trabalho**. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

OLIVEIRA. Aristeu de. **Manual de prática trabalhista**. 39. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

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