



Universidade de Cruz Alta

Valéria Gomes Carvalho Jantsch

**PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO  
SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO, A PARTIR DA ATUAÇÃO  
EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação de Mestrado

Cruz Alta – RS, 2020

Valéria Gomes Carvalho Jantsch

**PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO  
SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO, A PARTIR DA ATUAÇÃO  
EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Carla Rosane da Silva Tavares Alves

Coorientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Vaneza Cauduro Peronzoni

Cruz Alta – RS, junho 2020

Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ  
Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão  
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Práticas Socioculturais e  
Desenvolvimento Social

**PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO  
SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO, A PARTIR DA ATUAÇÃO  
EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Elaborada por

Valéria Gomes Carvalho Jantsch

Como requisito parcial para obtenção do Título de  
Mestre em Práticas Socioculturais e  
Desenvolvimento Social.

Comissão Examinadora

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Carla Rosane da Silva Tavares Alves  
Universidade de Cruz Alta - Unicruz

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Vaneza Cauduro Peranzoni  
Universidade de Cruz Alta - Unicruz

---

Prof. Dr. Antônio Escandiel de Souza  
Universidade de Cruz Alta - Unicruz

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Eva Terezinha de Oliveira Boff  
Universidade Regional do Estado do Rio Grande do Sul - Unijuí

Cruz Alta – RS, 05 de junho de 2020.

Dedico este trabalho ao meu filho e aos jovens pesquisados.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a DEUS, por ter-me dado forças para chegar até aqui, não me permitindo esmorecer, mesmo diante das dificuldades encontradas ao longo do caminho.

À professora Dra. Carla Rosane da Silva Tavares Alves, minha orientadora e amiga, pela dedicação e paciência com que sempre me orientou. Muito obrigada por me auxiliar, quando necessário, sem nunca me desmotivar. Sempre com uma palavra amiga, abraços afetuosos e conselhos esclarecedores.

Ao meu filho Guilherme, que sempre foi a minha inspiração para seguir em frente, agradeço especialmente a sua compreensão, por nem sempre eu poder estar presente. Que com seu jeito doce, meigo e amoroso, muitas vezes me trouxe palavras e gestos de carinho. Nunca esquecerei a placa que ele fez, dizendo: “Você é capaz, você vai conseguir”. A você o meu infinito amor.

Ao meu esposo Adriano, que nunca mediu esforços para me ajudar, esteve sempre ao meu lado, independentemente de qualquer situação, me apoiou, cuidou do nosso filho quando eu não pude estar presente. A ele que me deu suporte para retomar, quando eu não mais conseguia manter o foco, após todos os problemas e dificuldades que enfrentei, me fortaleceu, me amparou, me estimulou, não me permitindo esmorecer, serei eternamente grata.

À Coordenação do Curso e ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social, quero deixar uma palavra de gratidão por ter me recebido de braços abertos e com todas as condições que me proporcionaram momentos ricos de aprendizagem. Obrigada pela ajuda!

Aos meus colegas do Mestrado pelos momentos divididos juntos, apoio e amizade formados, trocas de vivências e experiências.

E a todos aqueles que, próximos ou distantes, participaram desta importante caminhada, meus sinceros agradecimentos.

“Não há nada melhor do que a adversidade. Cada derrota, cada mágoa, cada perda, contém sua própria semente, sua própria lição de como melhorar seu desempenho na próxima vez”.

Malcolm X

## RESUMO

### **PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO, A PARTIR DA ATUAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Autora: Valéria Gomes Carvalho Jantsch

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Carla Rosane da Silva Tavares Alves

Coorientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Vaneza Cauduro

Esta pesquisa buscou analisar as contribuições e impactos do Programa de Aprendizagem, no desenvolvimento social dos jovens, no município de Cruz Alta - RS. Nessa direção, a investigação, procurou compreender a realidade, assim como a percepção dos jovens, em contrato de aprendizagem, vinculados a uma Instituição de Ensino Superior Comunitária, situada no Noroeste do Rio Grande do Sul. Deste modo, foi realizada uma pesquisa qualitativa, por meio de um estudo de caso, em que foram priorizadas as falas dos sujeitos aprendizes que vivenciam o Programa. A coleta de dados fez uso da pesquisa bibliográfica e documental, bem como da aplicação de questionários com questões semiabertas e abertas. Em termos bibliográficos, buscou-se suporte científico em autores como: Boudieu (2004), Freire (2008), Minayo (1994) e Santos (2008), dentre outros. Quanto à base documental, destaca-se Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas e a Lei de Aprendizagem. A análise dos dados foi realizada por meio da Análise de Conteúdo, tendo em Bardin (2011) o aporte teórico científico. Os resultados levantados permitiram apreciar que, de forma geral, o Programa pode ser considerado como um instrumento válido na promoção do acesso às oportunidades sociais aos jovens em vulnerabilidade social, contribuindo para o aprimoramento do Programa, em especial para a ampliação da perspectiva dos jovens quanto ao seu papel na sociedade e das possibilidades para o crescimento acadêmico e profissional. Assim, inserida na linha de Práticas socioculturais e sociedade contemporânea, do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social, da Universidade de Cruz Alta, a pesquisa pretende apresentar o diferencial de mostrar a relevância social do Programa Jovem Aprendiz na vida de jovens em seu processo de inserção no meio profissional e, por conseguinte, na sociedade.

Palavras-chave: Jovens. Vulnerabilidade Social. Lei de Aprendizagem.

## **ABSTRACT**

### **YOUNG APPRENTICE: NA ANALYSIS OF SOCIAL INSERTION IN THE LABOR MARKET, FROM THE ACTION IN A HIGHER EDUCATION**

Author: Valéria Gomes Carvalho Jantsch

Advisor: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Carla Rosane da Silva Tavares Alves

Coadvisor: Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Vaneza Cauduro

This research sought to analyze the contributions and impacts of the Learning Program, on the social development of young people, in the municipality of Cruz Alta - RS. In this direction, the investigation sought to understand the reality, as well as the perception of young people, in a learning contract, linked to a Community Higher Education Institution, located in the Northwest of Rio Grande do Sul. In this way, a qualitative research was carried out, through a case study, in which the speeches of the learning subjects who experience the Program were prioritized. Data collection made use of bibliographic and documentary research, as well as the application of questionnaires with semi-open and open questions. In bibliographic terms, scientific support was sought from authors such as: Boudieu (2004), Freire (2008), Minayo (1994) and Santos (2008), among others. As for the documentary base, the Federal Constitution, Consolidation of Labor Laws and the Apprenticeship Law stand out. Data analysis was carried out through Content Analysis, using Bardin (2011) as the theoretical support. The results obtained allowed us to appreciate that, in general, the Program can be considered as a valid instrument in promoting access to social opportunities for young people in social vulnerability, contributing to the improvement of the Program, in particular to broadening the perspective of young people regarding its role in society and the possibilities for academic and professional growth. Thus, inserted in the line of Sociocultural Practices and Contemporary Society, of the Post-Graduate Program in Sociocultural Practices and Social Development, at the University of Cruz Alta, the research aims to present the differential of showing the social relevance of the Young Apprentice Program in the lives of young people in their process of insertion in the professional environment and, therefore, in society.

Keywords: Youth. Social vulnerability. Learning Law.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

OIT	Organização Internacional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF	Constituição Federal
CONAP	Catálogo Nacional da Aprendizagem
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
Art.	Artigo
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PJA	Programa Jovem Aprendiz
FGTS	Fundo de Garantia de Tempo de Serviço

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	Matriz de Análise (APÊNDICE D).....	42
Quadro 2	Renda mensal, composição e número de pessoas do núcleo familiar .....	47
Quadro 3	Questões de múltipla escolha retiradas do Questionário (APÊNDICE B).....	48
Figura 1	Nuvem de palavras mais utilizadas pelos jovens nas respostas à primeira questão aberta .....	52

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>1.1</b>	<b>Objetivos</b> .....	<b>14</b>
1.1.1	Objetivo geral .....	14
1.1.2	Objetivos específicos .....	15
<b>2</b>	<b>CAMINHO METODOLÓGICO</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1</b>	<b>Processo Epistemológico</b> .....	<b>16</b>
2.1.1	Ecologia dos saberes .....	17
2.1.2	Práticas socioculturais .....	19
<b>2.2</b>	<b>Processo metodológico</b> .....	<b>20</b>
2.2.1	Abordagem e tipo de pesquisa .....	20
2.2.2	Contexto da pesquisa .....	22
2.2.3	Sujeitos da pesquisa .....	22
2.2.4	Instrumentos e procedimentos de pesquisa .....	22
2.2.5	Análise e interpretação dos dados da pesquisa .....	23
2.2.6	Cuidados éticos .....	23
<b>3</b>	<b>POLÍTICAS PÚBLICAS E A DA JUVENTUDE NO BRASIL</b> .....	<b>24</b>
<b>3.1</b>	<b>Trabalho e dignidade da pessoa humana</b> .....	<b>29</b>
<b>3.2</b>	<b>Evolução legislativa do trabalho do menor no Brasil</b> .....	<b>32</b>
<b>3.3</b>	<b>Organização Internacional do Trabalho - OIT</b> .....	<b>35</b>
<b>3.4</b>	<b>Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA</b> .....	<b>37</b>
<b>3.5</b>	<b>Lei da Aprendizagem</b> .....	<b>39</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	<b>42</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>55</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>59</b>
	<b>APÊNDICE A - Validação do Instrumento de Pesquisa</b> .....	<b>64</b>
	<b>APÊNDICE B - Questionário de Pesquisa para Mestrado Acadêmico</b> .....	<b>65</b>
	<b>APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido</b> .....	<b>67</b>
	<b>APÊNDICE D - Matriz de Análise</b> .....	<b>69</b>
	<b>ANEXO A - Parecer Consubstanciado do CEP</b> .....	<b>70</b>
	<b>ANEXO B - Catálogo Nacional da Aprendizagem</b> .....	<b>74</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A juventude constitui-se em uma fase de busca de afirmação do sujeito, da formação de sua identidade, assim como de inclusão social, bem como de ordem moral e financeira. Esta inserção ocorre por meio do trabalho, pois este traz dignidade à pessoa, além de prover o seu sustento. Entretanto, uma grande parcela dos jovens encontra dificuldade de inserção no mercado de trabalho por não apresentar experiência laboral; são jovens que perdem espaço e ficam na informalidade, desempenhando funções de menor prestígio, que pouco agregam ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.

No contexto da informalidade, o jovem acabará por cumprir jornadas longas, o que dificultará a continuidade de seus estudos, fazendo com que abandone a escola e se dedique exclusivamente ao trabalho, pela necessidade em obter renda, a fim de sustentar suas despesas próprias e de seus familiares.

Embora tenham se ampliado as possibilidades de ingresso no ensino superior e na educação profissional, contribuindo com a qualificação para o mercado de trabalho, verifica-se que ainda há um número elevado de jovens que não têm dado prosseguimento aos estudos, assim como têm enfrentado dificuldade em obter o primeiro emprego. Neste contexto, um dos maiores desafios é o ingresso do jovem, sem experiência profissional, no mundo do trabalho, em especial no mercado formal.

Diante desse cenário, foi criada a Lei de Aprendizagem, buscando contribuir com a inserção do jovem no mercado de trabalho, assim como diminuir a evasão escolar. A Lei foi criada no ano 2000, pela Lei nº 10.097/2000, que estabelece que todas as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratar adolescentes e jovens com idade entre 14 e 24 anos, sendo o percentual de 5% a 15% por estabelecimento, calculado sobre o número total de trabalhadores, cujas funções demandem formação profissional.

A partir da criação da Lei de Aprendizagem foram implementados programas que visam a sua efetivação, dentre eles o Programa Jovem Aprendiz (PJA), que é voltado para a capacitação e inserção de jovens no mundo do trabalho. Com a implantação do Programa, a realidade desses jovens começou a ser modificada, uma vez que, com a obrigatoriedade de contratação, as empresas abriram suas portas a esses trabalhadores, sendo uma ferramenta importantíssima para a inclusão social, fato que modifica a sua realidade, abrindo novas possibilidades e auxiliando na construção de sua identidade.

Nesse contexto, a presente pesquisa analisou a inserção do jovem no mercado de trabalho e se, realmente, o PJA tem cumprido o seu papel de incluir e oportunizar interação social, através da análise das condições dos jovens participantes.

Dessa forma, a investigação insere-se na linha de pesquisa Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta, que traz como objetivo discutir as diversas práticas socioculturais, contribuindo com o desenvolvimento humano, dentro de uma abordagem ética e cidadã. Além disso, a referida linha de pesquisa se volta à formação de profissionais que atuem como agentes sociais qualificados e capazes de transformar a sociedade.

Em termos de relevância da proposta de pesquisa, destaca-se a possibilidade de discussão sobre o cumprimento do papel social das empresas ao efetuar a contratação por meio do Programa. Para que uma empresa cumpra seu papel social, é importante que os administradores adotem políticas fundamentadas no bem comum, de modo que o lucro não seja visto como a única prioridade, mas sim como uma consequência das ações adotadas pela empresa. Entende-se como cumprimento do papel social a criação de empregos que proverão o atendimento das necessidades básicas dos indivíduos; outro fator é a preocupação da empresa com os impactos de suas atividades na sociedade em que está inserida.

Ao desempenhar esse papel, a empresa contribui com uma construção social que, certamente, se voltará ao desenvolvimento da comunidade onde se localiza e, portanto, estará realizando uma prática sociocultural. Em especial, no que tange à contratação por meio do Programa Jovem Aprendiz, a contribuição vai além da oportunidade da primeira experiência laboral, pois o jovem recebe capacitação profissional, estando apto a trilhar sua trajetória pautada nos conhecimentos adquiridos por meio do Programa.

Diante da realidade do jovem, no Brasil, e somando à necessidade de analisar as políticas públicas existentes de proteção ao jovem, pretendeu-se destacar a relevância do Programa Jovem Aprendiz para a realidade social do participante, como a sua satisfação em participar, seu reconhecimento perante as atividades da empresa, de modo a contribuir para a inserção social através do trabalho.

A escolha do tema justifica-se pelo interesse pessoal da pesquisadora, que trabalha em Departamento Pessoal de uma Instituição de Ensino Superior, verifica em seu ambiente profissional a contratação de jovens aprendizes e acompanha a evolução desta relação laboral. De um lado, o jovem que, por meio de suas limitações, poderá encontrar obstáculos para a sua inserção, e de outro lado, a empresa e os demais colaboradores envolvidos, que eventualmente

encontrarão dificuldades de entrosamento com o jovem aprendiz, assim como de compreender o papel do Programa e as formas de contribuir para a recepção dos jovens participantes.

Esta pesquisa se justifica não somente pelo interesse pessoal da pesquisadora em aprofundar os conhecimentos acerca do Programa Jovem Aprendiz, mas também pelo fato de demonstrar a importância social do Programa, ao possibilitar aprendizagem prática aos jovens, que contribui, não apenas, para a inserção no mercado de trabalho, mas também oferece a oportunidade de conscientização de cidadania, formação pessoal e profissional, bem como para o desenvolvimento de valores éticos.

Assim, entende-se que esta pesquisa contribuirá com os estudos e investigações científicas do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social. Nesse sentido realizou-se um estudo teórico sobre o papel do Programa Aprendiz Legal, ao intervir na realidade social dos jovens participantes, buscando propor soluções práticas que podem contribuir positivamente com o jovem e com a sociedade, na qual está inserido.

A pesquisa resgata a realidade do Programa para melhor analisá-la e, posteriormente, provocar discussões sobre o impacto da inserção de jovens em vulnerabilidade social no mercado de trabalho. Assim, além do aspecto prático relevante, a pesquisa possui importância para o meio acadêmico, ao contribuir com futuros trabalhos, acrescentando conhecimento científico sobre a inserção social, por meio do Programa Jovem Aprendiz.

Neste sentido, quanto maior a produção de estudos científicos sobre a inserção do jovem e o impacto em sua realidade social, maiores serão os resultados, e poderá ser o início de um processo de transformação que começa na academia e estende seus reflexos à realidade social. Pesquisas sobre o tema são sempre necessárias e pertinentes e, os resultados da pesquisa podem auxiliar, no que diz respeito a eventuais aperfeiçoamentos e ampliação dos objetivos propostos pelo Programa.

A partir da criação da Lei nº 10.097/2000, os jovens começaram a ter a oportunidade de participar do Programa Jovem Aprendiz, obter qualificação e a primeira experiência profissional. O grande intuito do Programa é oportunizar que o jovem adentre no mercado laboral e modifique a sua realidade social, por meio do trabalho.

Ocorre que, por se tratar de uma lei de cotas, pela qual a empresa tem a obrigação de preencher determinado número de contratações de jovens aprendizes e, em caso do não cumprimento, poderá receber sanções, fica a incerteza quanto à efetiva inserção dos participantes.

Diante desse quadro, pretende-se responder a seguinte questão norteadora:

Que contribuições o Programa Jovem Aprendiz apresenta para a inserção dos jovens em Cruz Alta – RS, por meio da inclusão no mercado de trabalho?

Apresenta-se como hipótese à questão que norteia a pesquisa a ser desenvolvida: O Programa Jovem Aprendiz contribui para a inserção dos jovens em vulnerabilidade social, colaborando com a modificação de sua perspectiva enquanto pessoa, ao ampliar as possibilidades de crescimento pessoal e profissional, a partir de sua inserção no ambiente laboral e/ou do ingresso no ensino superior.

Quanto à estrutura, a pesquisa está dividida em quatro capítulos. No primeiro, contextualiza-se o Programa Jovem Aprendiz enquanto ferramenta de inclusão social, bem como, em termos metodológicos, é apresentada a questão norteadora, os objetivos, a justificativa e a hipótese.

No segundo capítulo, evidencia-se o caminho metodológico e o processo epistemológico, embasados na Ecologia dos Saberes e nas Práticas Socioculturais. Apresenta-se a abordagem e o tipo de pesquisa, assim como o seu contexto, os sujeitos pesquisados, os instrumentos e procedimentos, as formas de análise e interpretação dos dados, além dos cuidados éticos para a realização do estudo.

O terceiro capítulo traz os pressupostos teóricos, contextualizando o tema proposto por meio do título: políticas públicas e a vulnerabilidade da juventude no Brasil. No quarto capítulo apresentamos os resultados e discussões. Na sequência encontram-se as referências, apêndices e anexos.

## **1.1 Objetivos**

### **1.1.1 Objetivo geral**

Analisar as contribuições e impactos que o Programa Jovem Aprendiz tem oferecido aos jovens participantes, nos últimos três anos em uma Instituição de Ensino Superior, tendo em vista sua proposta de inserção social.

### 1.1.2 Objetivos específicos

Para o alcance do objetivo geral, foram propostos os objetivos específicos, a seguir:

- a) descrever o Programa Jovem Aprendiz e seus propósitos de inserção de jovens no mercado de trabalho, bem como as possibilidades que oferece de ampliação de oportunidades sociais, a partir da entrada do participante em uma empresa;
- b) analisar a realidade em que se inserem os jovens em vulnerabilidade social, no que diz respeito ao contexto socioeconômico;
- c) realizar um levantamento a respeito da percepção dos jovens como participantes do Programa Aprendiz Legal em uma universidade comunitária, no que tange às contribuições que esse Programa proporcionará para o seu ingresso no mercado de trabalho formal e na sua qualificação profissional.

## 2 CAMINHO METODOLÓGICO

A escolha de um caminho metodológico não é tarefa fácil, mas esta definição deve ser coerente com os demais itens da pesquisa, desde a pergunta norteadora, os objetivos até a análise de dados, conforme afirma Vieira e Zouain (2006, p. 19) “a metodologia é a parte extremamente importante, pois é a partir dela que os tópicos gerais da cientificidade (validade, confiabilidade e aplicação) poderão ser devidamente avaliados”.

Assim, a metodologia é o caminho para a construção do conhecimento, a partir dos métodos empregados para investigação social, por meio de análise dos participantes, da realidade em que estão inseridos e dos impactos de suas ações junto à sociedade envolvida. Neste sentido, Minayo (1993, p. 23) define a metodologia de pesquisa como:

Atividade básica das ciências na sua indagação e descoberta da realidade. É uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente. É uma atividade de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota, fazendo uma combinação particular entre teoria e dados.

Destarte, neste capítulo serão abordados os caminhos metodológicos empregados para fundamentar a pesquisa, de modo a contribuir com a relação entre teoria e realidade, na busca de resultados que contribuam com as práticas socioculturais, a partir do estudo da inclusão social do jovem, por meio do trabalho.

### 2.1 Processo epistemológico

Para dar conta de problematizar temáticas que envolvem a relação laboral do jovem aprendiz, é necessária uma fundamentação teórico-metodológica consistente. A reflexão epistemológica deve incidir não nos conhecimentos abstratos, mas nas práticas de conhecimento e seus impactos nas práticas sociais (SANTOS; MENESES, 2010).

Para isso foi fundamental refletir acerca dos significados do Programa Jovem Aprendiz, valorizando a inserção dos jovens em Cruz Alta. Buscou-se uma fundamentação epistemológica construída a partir da ecologia dos saberes de Santos e Meneses (2010), em que sua visão epistemológica manifesta a importância de criar novas formas de conhecimento, contribuindo para o surgimento de pesquisas sociais voltadas para a emancipação do sujeito. Também integra a base epistemológica a compreensão de Práticas Socioculturais, que

encontra embasamento no Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Unicruz, assim como em autores como Bourdieu (2004, 2009).

### 2.1.1 Ecologia dos saberes

A ideia da construção de um conhecimento emancipatório pressupõe que, para uma sociedade ser considerada emancipada, deve respeitar as pessoas e suas singularidades. Entende-se que para compreender a realidade, que é múltipla, é necessário entender que os saberes são incompletos e estão em constante modificação, da mesma forma que a cultura é também incompleta.

O reconhecimento da diversidade epistemológica do mundo sugere que a multiplicidade é também cultural e, em última instância, ontológica (SANTOS; MENESES, 2010). Neste contexto a ecologia dos saberes refere-se ao reconhecimento do pluralismo dos saberes e da necessidade de conectar estas experiências para a construção do conhecimento do jovem aprendiz. É necessário avaliar as contribuições das mais diversas áreas visando converter experiências vivenciadas em conhecimentos, e Assmann (2001, p. 154) denomina a ecologia do saber como:

Um conjunto de epistemologias que reconhece a infinita pluralidade dos saberes contra-hegemônicas e pretendem contribuir para as credibilizar e fortalecer. Assentam em dois pressupostos: 1) não há epistemologias neutras e as que clamam sê-lo são as menos neutras; 2) a reflexão epistemológica deve incidir não nos conhecimentos em abstrato, mas nas práticas de conhecimento e seus impactos noutras práticas sociais.

Na compreensão do mundo, no avanço do conhecimento acerca da realidade social, Santos e Meneses (2010) destaca a importância da ecologia dos saberes centrada nos saberes da vida mostrando que embora importante, o conhecimento científico não dá conta de todas as necessidades.

O intuito é, sobretudo, analisar a teoria produzida por Santos e Meneses (2010) a partir do diálogo entre os saberes, reafirmando aqueles em consonância com as raízes sociais e familiares, desde modo, o lugar da vivência alcança determinada centralidade ao repensar a ciência, os anseios e a vida. Neste sentido, Ecologia de Saberes é um conjunto de epistemologias que partem da possibilidade da diversidade e da globalização contra-hegemônica e pretendem contribuir para as credibilizar e fortalecer (SANTOS; MENESES, 2010, p. 154).

O propósito principal desta teoria trazida pelo autor é impulsionar as pesquisas sociais, a fim de que contribuam para uma prática reflexiva, originando assim uma relação mais igualitária entre os mais diversos conhecimentos, na busca da defesa das classes mais oprimidas e discriminadas. Dado isso, evidencia-se a relação com o tema da presente pesquisa ao tratar da criação de oportunidade de inserção social do jovem, que se encontra à margem da sociedade e, por meio do Projeto Aprendiz Legal, tem a oportunidade de modificar sua realidade.

A teoria de Santos e Meneses (2010) destaca a reflexão da incorporação do diálogo entre os saberes produzidos, no contato entre a ciência e os saberes locais construídos pelos jovens. Deste modo, durante o contrato de aprendizagem, no referido Programa, ocorre o encontro dos saberes por meio dos novos vínculos de compartilhamento.

Portanto, é a teoria sendo vivenciada na prática cotidiana, proporcionando aos jovens a oportunidade de adquirir conhecimentos que irão contribuir com sua vida profissional. O Programa Jovem Aprendiz, tendo como objetivo colaborar com a formação educativa voltada ao trabalho, mediante o curso de formação, possibilita o aprofundamento teórico articulado aos saberes produzidos e vivenciados na empresa onde se realiza a prática profissional. Quanto a esse tema, Santos (2003, p. 16) afirma que:

Deste princípio de incompletude de todos os saberes decorre a possibilidade de diálogo e de disputa epistemológica entre os diferentes saberes. O que cada saber contribui para esse diálogo é o modo como orienta uma dada prática na superação de uma certa ignorância. O confronto e o diálogo entre os saberes é um confronto e diálogo entre diferentes processos através dos quais práticas diferentemente ignorantes se transformam em práticas diferentemente sábias.

Paulo Freire (2008) destaca a importância da relação entre a ciência e o senso comum, possível através de um diálogo. É relevante ressaltar a necessidade de uma constante averiguação quanto a ausência de outros saberes, e ainda, favorecer o processo de encontro entre eles, pois é preciso observar se não ocorre uma ocultação de outros saberes pela epistemologia dominante da ciência.

Meneses (2009, p. 235) afirma sobre isso que: “o conceito de justiça cognitiva assenta exatamente na busca de um tratamento igualitário de todas as formas de saberes e daqueles que o possuem e trabalham, abrindo o campo acadêmico à diversidade epistêmica no mundo”.

Portanto a ecologia de saberes possibilita a formação de uma justiça cognitiva e social e os processos estão em constante modificação, através do diálogo e do respeito à diversidade cultural, que juntas contribuem para as transformações sociais, culminando na emancipação

social. Assim, debater a respeito da ecologia de saberes é afirmar que se trata da epistemologia da luta contra a injustiça cognitiva.

Para Santos (2008, p. 40), “a emancipação social é, assim, toda a ação que visa desnaturalizar a opressão (mostrar que ela, além de injusta, não é nem necessária nem irreversível) e concebê-la com as proporções em que pode ser combatida com os recursos à mão”. Assim, é perceptível que proporcionar ao jovem a oportunidade de ingressar no Programa Jovem Aprendiz, profissionalizar-se e ter a sua primeira experiência laboral, contribui para a emancipação do sujeito e para a construção de sua autonomia.

A diversidade dos saberes pode contribuir com o tema ao compreender a pluralidade dos conhecimentos existentes, pode-se reconhecer a diversidade, as novas experiências, sob a perspectiva de novas formas de aprendizagem.

### 2.1.2 Práticas socioculturais

Práticas socioculturais dizem respeito às construções sociais e mutáveis, voltadas ao desenvolvimento social, partindo de ações planejadas e realizadas que envolvem arte, cultura, política, economia, saúde, educação, meio ambiente, dentre outras áreas (UNICRUZ, 2013). Essa definição é extraída do próprio Projeto do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social – Mestrado da Universidade de Cruz Alta.

Este projeto, cuja pesquisa se centra no Programa Jovem Aprendiz enfoca também práticas socioculturais, uma vez que se volta para a formação de representações sociais, quando oportuniza a interação com o ambiente de trabalho, influenciando na relação com outros indivíduos e outras realidades sociais, formulando e reformulando assim, a concepção sobre a realidade do jovem. Essas representações sociais são intensamente influenciadas pela posição social ocupada nas hierarquias entre as classes sociais.

Desse modo, o sujeito elabora sua representação de acordo com os interesses, consciente ou inconscientemente, vinculados à posição ocupada na sociedade. Nessa direção, Bourdieu (2004, p. 158) ressalta que:

As representações dos agentes variam segundo sua posição (e os interesses associados a ela) e segundo o seu *habitus* como sistema de esquemas de percepção e apreciação, como estruturas cognitivas e avaliatórias que eles adquirem através da experiência durável de uma posição no mundo social.

Sendo assim, é possível ilustrar a relação de práticas sociais e conhecimento correspondente a essas práticas, como uma série de regras e normas de conduta utilizadas na reprodução da regularidade da práxis social, pressupondo então um conjunto de propriedades estruturais que se estendem ao longo do tempo e espaço (OLIVEIRA; SEGATTO, 2009).

De um modo geral, é possível definir práticas sociais como “aptidões sociais, variáveis no tempo e no espaço, transferíveis, não estáticas, no interior e entre indivíduos da mesma classe e que fundamentam os distintos estilos de vida” (BOURDIEU, 2009). Essas práticas têm a característica de serem dinâmicas e podem sofrer modificações, conforme interferência dos sujeitos.

No mesmo sentido, práticas sociais podem ser “[...] procedimentos, métodos ou técnicas hábeis executados apropriadamente pelos agentes sociais” (GIDDENS, 1984, p. 67), sendo dinâmicas no tempo e no espaço, difundindo tradições, regras e conhecimentos. No que tange ao Programa Jovem Aprendiz, os aprendizados adquiridos via cursos de qualificação e do contrato de aprendizagem junto as empresas contribuem para a realização de uma prática sociocultural que busca a transformação da realidade dos jovens envolvidos e da comunidade na qual estão inseridos.

## **2.2 Processo metodológico**

Neste capítulo, serão abordados os procedimentos metodológicos a serem utilizados para construção desta pesquisa, com o objetivo de responder à questão norteadora apresentada, assim como atender aos objetivos propostos.

### **2.2.1 Abordagem e tipo de pesquisa**

Para alcançar os objetivos propostos, será realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, favorecendo a investigação das relações sociais, na busca da compreensão dos comportamentos, com base nas perspectivas dos participantes. Serão analisadas as percepções dos jovens quanto à inserção laboral, enfatizando as relações entre experiência e aprendizagem. Segundo Minayo (1994, p. 21):

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Como as pessoas vivem, suas percepções, valores e crenças são algumas das pretensões da pesquisa qualitativa, pois ela investiga além dos resultados numéricos e estatísticos. Para Alves-Mazotti (2001), esta é a principal distinção da pesquisa qualitativa, cuja ênfase recai sobre a compreensão das intenções e do significado dos atos humanos.

Ainda, para Chizzotti (2013, p. 28), “o termo qualitativo implica uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes”. Em conformidade com esse tipo de pesquisa, a investigação que se pretende realizar evidenciará os conhecimentos dos jovens inseridos no Programa Jovem Aprendiz, no município de Cruz Alta - RS e, dessa forma, contribuirá com a visibilidade de seu crescimento pessoal e profissional.

Como procedimento metodológico, será realizado um estudo de caso, tendo em vista que possibilitará uma análise subjetiva para explicar a intervenção do Programa Jovem Aprendiz na vida do participante. O estudo de caso é assim definido por André (2002, p. 52):

Podemos dizer que o estudo de caso deve ser usado: (1) quando se está numa instância em particular, numa determinada instituição, numa pessoa, ou num específico programa ou currículo; (2) quando se deseja conhecer profundamente esta instância particular em sua complexidade e em sua totalidade; (3) quando se estiver mais interessado naquilo que está ocorrendo e no como está ocorrendo do que nos resultados; (4) quando se busca descobrir novas hipóteses teóricas, novas relações, novos conceitos sobre determinado fenômeno; e (5) quando se quer retratar o dinamismo de uma situação numa forma muito próxima do seu acontecer natural.

Portanto, o estudo de caso é pautado em uma abordagem interpretativa, e requer a compreensão do ambiente natural e de um olhar atento sobre os participantes. Este, sem dúvidas, é o modo mais eficaz para responder as questões: “como” e “por que”, que tratam das relações ocorridas durante o contrato de aprendizagem. Para Yin (2005), o estudo de caso é uma investigação empírica, um método que abrange planejamento, técnicas de coleta de dados e análise dos mesmos.

Cabe ressaltar que, para a realização do estudo de caso, será utilizada a revisão bibliográfica, a fim de embasar o referencial teórico, de modo a auxiliar na melhor compreensão sobre o tema proposto, mediante o emprego de livros, dissertações, leis e demais instrumentos que venham a contribuir com a pesquisa.

A partir da coleta de dados das questões discursivas, buscando ilustrar as palavras mais utilizadas pelos jovens pesquisados, será elaborada uma nuvem de palavras com auxílio da ferramenta digital wordclouds.com.

Assim esta pesquisa busca compreender como o Programa contribui para a inserção social do jovem através do trabalho e, para isso, procura-se em compreender o contexto no qual os participantes estão inseridos, realizando uma análise dos resultados originados da vivência durante o Programa e os impactos, após o seu término.

### 2.2.2 Contexto da pesquisa

Esta pesquisa será realizada em uma Instituição de Ensino Comunitária do Noroeste do Rio Grande do Sul, a presente universidade localiza-se no município de Cruz Alta – RS. A escolha é justificada pela oportunidade de trabalhar com sujeitos que estão inseridos em ambientes laborais diferentes, oferecendo maiores contribuições para a pesquisa.

### 2.2.3 Sujeitos da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa serão os jovens participantes do Programa Jovem Aprendiz com idade entre 14 e 24 anos, vinculados a uma Universidade Comunitária do Noroeste do Rio Grande do Sul, no município de Cruz Alta, entre os anos de 2015 e 2018.

### 2.2.4 Instrumentos e procedimentos de pesquisa

Será aplicado um questionário a 08 jovens<sup>1</sup>, com idade entre 14 e 24 anos, de ambos os sexos, que são participantes do Programa Jovem Aprendiz em uma Instituição de Ensino Comunitária do Noroeste do Rio Grande do Sul.

---

<sup>1</sup> Registra-se que, inicialmente o *corpus* da pesquisa era constituída por 10 (dez) jovens, entretanto, no momento da aplicação do Questionário, dois desistiram de participar do Programa Jovem Aprendiz. Destaca-se também que o número total de jovens aprendizes na Instituição de Ensino pesquisada é 08 (oito).

### 2.2.5 Análise e interpretação dos dados da pesquisa

No que se refere à análise dos dados, a principal técnica para apreciação do material será a análise de conteúdo, pois, como afirma Bardin (2011), é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, de aplicação vasta. O termo análise de conteúdo designa, na visão de Bardin (2011, p. 47) apresenta-se como um:

[...] conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

O processo de análise de conteúdo será realizado em várias etapas: a fase de pré-análise, consiste em fazer a leitura flutuante, depois fazer a formulação das hipóteses e dos objetivos, o processo de dimensão e direção da análise; em seguida, a fase da exploração do material por intermédio da administração das técnicas sobre o *corpus* e por fim, a fase do tratamento dos resultados e interpretações.

A partir da aplicação do questionário e do respectivo levantamento de dados, a análise será feita considerando categorias a serem criadas, de acordo com compreensão de Bardin (2011), as quais estarão articuladas aos objetivos específicos da pesquisa, bem como aos próprios conceitos básicos a serem trabalhados nos capítulos que constituirão a dissertação.

### 2.2.6 Cuidados éticos

O projeto desta dissertação foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP), da Universidade de Cruz Alta, em maio de 2019. O parecer consubstanciado do CEP (ANEXO A) apresenta o número 6777817.0.00005322 de Certificado de Apresentação de Apreciação Ética - CAAE do projeto de pesquisa.

### 3 POLÍTICAS PÚBLICAS E A DA JUVENTUDE NO BRASIL

O conceito de juventude decorre de diferentes fatores e características sociais, psicológicas e cronológicas, assim, é possível encontrar diversos significados para o tema. O dicionário define juventude como a parte da vida do homem entre a infância e a idade viril: o brilho da juventude. Ou seja, o sujeito é identificado por estar em um período de transição, não sendo considerado mais como criança, mas também não é um adulto, com autonomia e maturidade. No mesmo sentido traz Abramo e Branco (2005, p. 79):

De um modo geral, pode-se dizer que a “juventude” tem estado presente, tanto na opinião pública como no pensamento acadêmico, como uma categoria propícia para simbolizar os dilemas da contemporaneidade. A juventude vista como categoria geracional que substitui a atual, aparece como retrato projetivo da sociedade. Nesse sentido, condensa as angústias, os medos, assim como as esperanças, em relação às tendências sociais percebidas no presente e aos rumos que essas tendências imprimem para a conformação social futura.

Segundo Groppo (2000, p. 7), juventude é uma categoria social compreendida como algo mais que uma faixa etária ou uma “classe de idade”, no sentido de limites etários restritos. Desta forma, a definição vai além da idade, configurando uma representação sociocultural do sujeito, pois evidencia outros fatores para sua compreensão. Nesse sentido, Waiselfisz (2006, p. 79) lembra que:

A Assembleia Geral da ONU definiu a juventude, pela primeira vez, em 1985 para o Ano Internacional da Juventude. Ao subscrever as diretrizes para o planejamento posterior e o acompanhamento do setor da juventude, a Assembleia definiu como jovens pessoas entre 15 e os 24 anos, sem prejuízo de outras definições de Estados Membros. Quando a Assembleia Geral aprovou o Programa Mundial de Ação e Juventude até o Ano de 2000, reiterou que a Assembleia Geral definia a juventude como faixa etária entre 15 e 24 anos. No entanto, acrescentou que, para além da definição estatística, o sentido do termo juventude variava em diferentes sociedades em todo o mundo e que as definições de juventude haviam mudado continuamente como resposta flutuações das circunstâncias políticas, econômicas e socioculturais.

Portanto, a definição de juventude compreende o contexto histórico e social através da cultura em que o jovem está inserido, e não está relacionada simplesmente à faixa etária, podendo sofrer transformações conforme ocorram alterações sociais. Na mesma direção aduz Dayrell (2007, p. 4):

[...] a juventude é uma categoria socialmente construída. Ganha contornos próprios em contextos históricos, sociais distintos, e é marcada pela diversidade nas condições sociais [...], culturais [...], de gênero e até mesmo geográficas, dentre outros aspectos. Além de ser marcada pela diversidade, a juventude é uma categoria dinâmica, transformando-se de acordo com as mudanças sociais que vem ocorrendo ao longo da história. Na realidade, não há tanto uma juventude e sim jovens, enquanto sujeito que a experimentam e sentem segundo determinado contexto sociocultural onde se insere.

Para melhor compreender o significado de juventude, Sposito e Galvão (2004) apresentam reflexões sobre a condição do jovem. Segundo as autoras, a condição juvenil demonstra as diversidades das trajetórias dos jovens a partir de suas diferentes inserções sociais, considerando questões de classe, gênero, raça, religião e moradia para problematizar esse ‘lugar’ do jovem na contemporaneidade.

Cabe ressaltar o momento singular de vida que é a juventude, em que ocorrem conflitos pessoais, incertezas e aspirações, que permeiam o cotidiano do jovem, tendo como objetivo a consolidação de sua identidade. É um momento no qual o jovem sonha com mudanças e quer transformar o mundo, contribuindo com a sociedade. Conforme D’Agostinho (2007, p. 15-16), “se entendermos juventude como um momento de vida em que se fortalece a identidade, esta só é concebida pela relação social permeada pelo reconhecimento de si próprio e pelo conhecimento das diferenças. Tudo é possível por meio da convivência em grupo.”

Não somente, esta etapa da vida do jovem é onde ele começa a se ver na vida como um indivíduo independente. Neste momento são cobradas diversas escolhas que impactarão fortemente na vida futura. Tais escolhas como sua profissão, tem grande peso sobre os ombros do sujeito, mais ainda em uma sociedade como a deste país, que, mudanças de ofícios não são muito comuns, pois se espera que todo cidadão escolha seu futuro profissional na juventude.

Desse modo, o trabalho se apresenta como uma ferramenta importante para o fortalecimento da identidade do jovem, uma vez que proporciona a convivência em grupo, contribuindo para o crescimento pessoal e profissional, logo colabora para a constituição da

autonomia do sujeito. O ingresso no mercado de trabalho representa um marco de passagem da condição do jovem para a vida adulta.

O trabalho é um importante instrumento de cidadania, além de ser um direito fundamental, desta forma é importante a compreensão do seu papel perante a sociedade, assim como de instrumentos que contribuam para que haja condições de empregabilidade e de qualificação profissional. Para Machado (1998, p. 18), o conceito de empregabilidade é utilizado para referir-se “[...] às condições subjetivas da integração dos sujeitos à realidade atual dos mercados de trabalho e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho”.

As diversas transformações ocorridas no cenário corporativo, através da grande competitividade, bem como da procura por profissionais cada vez mais qualificados, têm aumentado a dificuldade do jovem em conseguir a primeira colocação no mercado de trabalho, sendo este um importante mecanismo de inclusão social. A OIT (2009, p. 19) salienta que:

A exclusão social, a precária inserção no mercado de trabalho e a falta de uma educação de qualidade e do acesso a um trabalho decente, não apenas impedem o pleno exercício dos direitos de cidadania de um grande contingente de jovens brasileiros, como também comprometem sua vida futura. Além disso, constituem um desperdício da potencial contribuição dos jovens ao desenvolvimento do País. Diante desse contexto, é fundamental fortalecer as políticas voltadas à juventude, contemplando tanto as diferentes dimensões da condição juvenil quanto a heterogeneidade que a constitui.

Diante desta realidade, é extremamente importante debater políticas públicas que visam assegurar condições mínimas de desenvolvimento pessoal, profissional e social dos jovens, garantindo-lhes direitos fundamentais de proteção e desenvolvimento.

O Estado é responsável por intervir e buscar o equilíbrio social sempre que necessário, utilizando-se de políticas públicas como ferramentas para transformação da sociedade. Para Dimenstein (2001), as políticas públicas são respostas a determinados problemas sociais, logo são estratégias de regulação das relações sociais. Estas políticas ocorrem por intermédio de ações, projetos e programas que buscam atender os interesses da comunidade.

As políticas públicas estão intrinsicamente relacionadas com o nosso cotidiano, sendo impossível pensar como se fossem questões distantes da nossa realidade (DIMENSTEIN, 2001).

Para que uma Política Pública atinja sua eficácia, é preciso ter conhecimento da realidade e efetuar um planejamento da matéria a ser desenvolvida, sendo possível perceber a real necessidade da sociedade, a fim de que, então, possa ocorrer a propositura pelo Legislativo para implementação da Política Pública, tornando-a mecanismo de controle social. Para Rúa (2011, p. 21), “[...] Políticas Públicas compreendem o conjunto das decisões e ações relativas à alocação imperativa de valores. [...] Uma política pública geralmente envolve mais do que uma decisão e requer diversas ações estrategicamente selecionadas para implementar as decisões tomadas”.

As políticas públicas estão intrinsicamente relacionadas com o nosso cotidiano, sendo impossível pensar como se fossem questões distantes da nossa realidade (DIMENSTEIN, 2001). Enquanto que para Castro (2004, p. 300), não cabe pensar em “[...] políticas públicas para a juventude, mas políticas de/para/com juventudes”, uma vez que podem sofrer modificações do lugar do sujeito.

A questão do trabalho é uma grande preocupação para os jovens, bem como para o campo das políticas públicas. E a carência de capacitação profissional é apontada como uma das grandes dificuldades para encontrar uma vaga de emprego, sendo que, infelizmente, esta é a realidade de grande parte dos trabalhadores de baixa renda, no Brasil.

Segundo Abramo e Branco (2005), a desigualdade social, expressa por meio da renda dos indivíduos e de suas famílias, proporciona a continuidade da condição de precariedade desses trabalhadores, perpetuando um ciclo da pobreza. Esses jovens de baixa renda apresentam poucas possibilidades de inserção no mercado formal e acabam por desempenhar funções na informalidade, bem como recebem salários precários e desenvolvem funções de pouco prestígio.

Contribuindo para o aumento da vulnerabilidade deste grupo social, Adorno (2001, p. 12) traz um conceito sobre o tema:

O termo vulnerabilidade carrega em si a ideia de procurar compreender primeiramente todo um conjunto de elementos que caracterizam as condições de vida e as possibilidades de uma pessoa ou de um grupo – a rede de serviços disponíveis, como escolas e unidades de saúde, os programas de cultura, lazer e de formação profissional, ou seja, as ações do Estado que promovem justiça e cidadania entre eles – e avaliar em que medida essas pessoas têm acesso a tudo isso. Ele representa, portanto, não apenas uma nova forma de expressar um velho problema, mas principalmente uma busca para acabar com velhos preconceitos e permitir a construção de uma nova mentalidade, uma nova maneira de perceber e tratar os grupos sociais e avaliar suas condições de vida, de proteção social e de segurança. É uma busca por mudança no modo de encarar as populações-alvo dos programas sociais.

A condição de vulnerabilidade está relacionada diretamente com as condições e circunstâncias vividas por determinadas pessoas, nas quais os recursos e oportunidades disponíveis são escassos e, portanto, insuficientes para suprir as necessidades básicas do ser humano. Sendo que para os jovens, esta condição pode ser determinante em suas vidas, e nas escolhas para o futuro, no mesmo sentido alude Schumann (2014, p. 6):

O direcionamento da análise do processo de vulnerabilidade para essa parcela da população é justificado pelo reconhecimento dos inúmeros riscos expostos a esse grupo e das consequências que essa exposição pode acarretar na vida adulta dos mesmos. Outra questão que não pode ser descartada é a influência exercida pelo ambiente social na capacidade ou incapacidade dos jovens se adaptarem a uma situação de risco.

A juventude é uma fase comum entre todas as classes sociais, porém cada grupo traz características diferentes e, conseqüentemente, acaba por oportunizar condições desiguais, sendo que o grupo que concentra maior renda terá as maiores perspectivas, enquanto que o grupo social de menor poder aquisitivo apresenta condições inferiores. Para Pochmann (2004, p. 231):

Constata-se, por exemplo, que os jovens filhos de pobres no país encontram-se praticamente condenados ao trabalho como uma das poucas condições de mobilidade social. Porém, ao ingressar muito cedo no mercado de trabalho, o fazem com baixa escolaridade, ocupando as vagas de menor remuneração disponíveis, quase sempre conjugadas com posições de subordinação no interior da hierarquia no trabalho.

Em virtude das dificuldades econômicas, os jovens que pertencem às famílias de baixa renda são estimulados a ingressarem o quanto antes no mercado de trabalho, para contribuírem com o orçamento familiar ou para prover gastos pessoais. Segundo Correa (2016), a entrada no mundo do trabalho significa ir para a rua, sair da rotina familiar ou comunitária, fato que provoca constantes rupturas escolares, ocasionadas pelas dificuldades em conciliar trabalho e escola.

Ao adentrar no mercado de trabalho sem as mesmas condições, sem qualificação e com baixa escolaridade, o jovem não terá oportunidades de se desenvolver e crescer profissionalmente, executando funções de menor remuneração que, muitas vezes, acaba por obrigá-lo a abandonar os estudos, com o intuito de se dedicar, exclusivamente, ao trabalho, tendo em vista a busca do seu sustento e de sua família.

Outra situação relevante está relacionada ao acesso dos jovens à educação. Segundo o Anuário Brasileiro da Educação Básica, de 2019, divulgado pelo “Movimento Todos pela Educação”, o número de jovens de 15 a 17 anos cursando o ensino médio aumentou para 68,7% em 2018, o que ainda preocupa, pois 31,3% dos jovens estão fora da escola. E concluir o ensino médio também é um desafio, já que em 2018, dos jovens de 19 anos matriculados, apenas 63,6% concluíram essa etapa.

Conforme aponta o referido anuário, as desigualdades socioeconômicas e de raça possuem peso no acesso ao ensino médio, pois em 2018, 75,3% dos jovens brancos de 15 a 17 anos estavam matriculados, já entre os jovens negros da mesma faixa etária esse percentual era de 63,6%. Outra disparidade apontada está na distribuição de recursos para a educação, enquanto São Paulo recebe uma média anual de R\$ 6,5 mil por aluno em recursos vinculados à educação, o Maranhão percebe a importância de R\$ 3,5 mil por aluno ao ano, ao passo que o Rio Grande do Sul dispõe de R\$ 5,6 mil por aluno.

Diante desta realidade, é necessário se pensar em políticas públicas de proteção ao trabalho juvenil, garantindo-lhes oportunidade de ingressar no mercado de trabalho formal com garantia de preservação dos direitos individuais e trabalhistas. E de modo que o jovem concilie trabalho e escola, não ocorrendo assim, evasão escolar, o que contribuirá para que este indivíduo tenha mais oportunidades futuras.

### **3.1 Trabalho e dignidade da pessoa humana**

O trabalho apresenta muitos contextos e, por muito tempo, foi visto como algo pejorativo, degradante, sem nenhum significado para a realização pessoal do indivíduo, apenas como uma atividade obrigatória para a subsistência. Isso diante de uma realidade histórico-cultural desenvolvida através da servidão, com utilização de mão de obra escrava e, posteriormente, sub-remunerada.

Entretanto, com a Revolução Francesa (1789), que foi a base para uma estruturação do Estado moderno, surgiram as ideias de igualdade, liberdade e fraternidade. Assim, começaram as lutas pelos direitos do cidadão, nos movimentos operários, surgindo a relação entre os direitos fundamentais e a questão do trabalho, conforme traz Hobsbawm (1987, p. 419):

Portanto, na medida em que, enquanto movimentos, eles eram politicamente ativos, a maior parte dos movimentos operários do século XIX ainda funcionava dentro da estrutura das Revoluções francesa e norteamericana [*sic*] e de sua variedade de Direitos do Homem. Em outras palavras, eles lutavam pelos direitos dos trabalhadores a plena cidadania, mesmo que esperassem continuar a lutar por algo a mais. Eles deram força especial a esta luta pelos direitos do cidadão porque sua maioria era composta por pessoas que não usufruíam desses direitos, e porque mesmo aqueles direitos legais e liberdades civis, que eram aceitos na teoria, eram contestados na prática pelos adversários dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho reflete, portanto, a dimensão mais significativa dos Direitos Humanos, pois traz consigo a evolução dos direitos sociais inerentes ao trabalho, através da valorização deste, assim como da promoção do bem social comum e a consequente elevação da condição humana. No mesmo, sentido Sarlet (2001, p. 60) conceitua a dignidade, como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável [*sic*] nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Importe ressaltar que o Direito é uma construção social, e no tocante ao Direito do Trabalho, busca alcançar uma justiça social, assegurando maior distribuição de renda, respeito ao trabalhador e a sua condição de trabalho, preservando a dignidade humana nas relações trabalhistas, assim como a busca pela melhoria na condição econômica e social do indivíduo e sua família. No mesmo entendimento, Delgado (2011, p. 618) afirma que “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva”.

A Constituição Federal brasileira de 1988 traz em seu artigo 1º, inciso III a dignidade da pessoa humana como um fundamento da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático, assim como a cidadania e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Fica evidente a preocupação do legislador com a valorização do indivíduo, ao elevar os seus direitos a fundamentais e constitucionalmente garantidos.

Os Direitos Humanos e Sociais são a base de um estado de direito, e a busca pelo cumprimento e garantia destes é uma forma do Estado proporcionar uma igualdade real e a garantia mínima do sustento digno ao ser humano. E para tanto, é primordial, o livre acesso ao trabalho e oportunidades sociais, de modo a proporcionar a dignidade da pessoa humana, visualizando o trabalho como uma ferramenta para sua concretização. No que tange à dignidade Piovesan (2014, p. 92) traz:

É no valor da dignidade da pessoa humana que a ordem jurídica encontra seu próprio sentido, sendo seu ponto de partida e seu ponto de chegada, na tarefa de interpretação normativa. Consagra-se, assim, dignidade da pessoa humana como verdadeiro super princípio a orientar o Direito Internacional e o Interno.

A dignidade da pessoa humana constitui princípio, fundamento e objetivo do Estado brasileiro, sendo o valor supremo sobre o qual se edifica a sociedade. Desse modo, é importante ressaltar que o princípio da dignidade humana perpassa todos os demais ramos do Direito, uma vez que é a base primordial para estes, além de influenciar nas condutas humanas particulares. No mesmo sentido Sarlet (2001, p. 60) conceitua a dignidade, como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável [*sic*] nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Garantir a dignidade humana, além de um dever do Estado, é um direito de todos, de modo que cada indivíduo tenha acesso a condições básicas e dignas de subsistência. E o trabalho é uma importante ferramenta de inserção nos mais diferentes níveis de convivência e participação social. No mesmo sentido Castel (1998) assevera que o trabalho é uma prática inerente do ser humano e que adquiriu status central, tanto na inserção social dos sujeitos e na construção de sua identidade, quanto na constituição e na manutenção da sociedade.

Assim, o trabalho é um importante instrumento para incluir o indivíduo em um meio social, fortalecendo laços, oportunizando convivência e aprendizados mútuos. O ser humano encontra, no trabalho, uma ferramenta para consolidar experiências e ampliar oportunidades

de crescimento pessoal e profissional, sendo possível garantir segurança e respeito, por meio do trabalho em condições dignas.

Para fortalecimento da dignidade da pessoa humana, é imprescindível a valorização do trabalho, por meio da efetivação de normas trabalhistas, pois a atividade laboral é fundamental para a afirmação individual e social do ser humano. O princípio da dignidade da pessoa humana e, em especial, o seu aspecto social, ressaltado pelo valor-trabalho, devem estar intrinsecamente relacionados com a produção e aplicação das leis trabalhistas.

E tratando-se dos jovens, esta proteção do trabalho, mediante as leis, tem-se modificado ao logo dos anos, sempre buscando garantir o princípio da dignidade da pessoa humana e a proteção do jovem trabalhador contra atos que afrontem sua dignidade e integridade, garantindo-lhes condições laborais dignas.

### **3.2 Evolução legislativa do trabalho do menor no Brasil**

A utilização da mão de obra infantil ocorre no Brasil, desde os tempos mais remotos, sendo o trabalho de crianças e adolescentes desempenhado de forma exaustiva e perigosa. Durante o período da escravidão, as crianças trabalhavam, desde muito novas, executando serviços domésticos, cuidado com gado e lavoura, dentre outros afazeres.

A Constituição de 1824, conhecida como Constituição Imperial, e que foi a primeira carta magna brasileira, não trazia nenhuma menção ao trabalho realizado por crianças e adolescentes e mantinha o trabalho escravo.

Em 1927, o Decreto nº 17.934-A promulgou o Código de Menores, estabelecendo a proibição do trabalho de crianças menores de 12 anos de idade em minas; o trabalho noturno estava vedado aos menores de 18 anos, assim como atividades em praça pública aos menores de 14 anos.

A partir de 1930, o Brasil iniciou uma importante evolução quanto ao Direito do Trabalho, impulsionado por fatores políticos, econômicos e legislativos. A política trabalhista de Getúlio Vargas contribuiu para o surgimento de ideias de intervenção nas relações trabalhistas, inclusive no que tange à proteção aos menores. Em função disto, conforme Barros (2007, p. 537-538):

Vieram os Decretos nº 22.042, de 1932, limitando a 14 anos a idade mínima para o emprego de menores na indústria, o Decreto nº 423, de 1935, que ratificou as Convenções Internacionais da OIT nº 5 e 6, o Decreto nº 6.029, de 1940, sobre instituição de cursos profissionais e o Decreto-Lei nº 3.616, de 1941, instituindo a Carteira de Trabalho do Menor, extinta em 1969, com a Carteira de Trabalho e Previdência Social comum aos adultos e menores. Em 1943, editou-se a CLT, contendo um capítulo destinado à proteção do Menor.

A expedição do Decreto nº 22.042, de 1932, trazia as primeiras garantias efetivas aos trabalhadores menores, pois fixava em 14 anos a idade mínima para o trabalho nas fábricas e, ainda, exigia para a contratação dos indivíduos de idade inferior a 18 anos os seguintes documentos: autorização dos pais ou responsáveis, prova de saber ler, escrever e contar, além de atestado médico. O Decreto também instituiu a obrigatoriedade de o empregador apresentar uma relação de empregados adolescentes.

A Constituição de 1934 estabeleceu proteção à criança e ao adolescente, proibindo, no Art. 121, § 1º, "d", o exercício de atividade laborativa aos menores de 14 anos. O que representou um grande marco, ao ser a primeira Constituição a trazer direitos e proteção ao trabalho dos menores. A Constituição de 1937 manteve o mesmo texto. No ano de 1939, foi editado o Decreto nº 1.238 que instituiu cursos de aperfeiçoamento profissional, assegurando a participação dos menores trabalhadores.

Em 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, sistematizando toda a legislação trabalhista existente até então, dispondo um capítulo ao trabalho juvenil, sendo este dividido em seis seções, distribuídas da seguinte forma, conforme Nascimento (2003, p. 60):

Nas Seções I e II estão inseridas as normas de regência do Trabalho do Menor, a idade mínima para o Trabalho, os tipos de Trabalho permitidos e proibidos aos menores e a duração do Trabalho. A Seção III que tratava das regras de admissão no emprego e expedição da carteira de Trabalho do Menor foi revogada. Nas Seções IV, V e VI estão regulados os deveres dos responsáveis legais e empregadores em relação aos menores, da aprendizagem, das penas aplicáveis aos infratores das normas previstas no Capítulo, da capacidade do Menor e da prescrição dos créditos trabalhistas.

A Constituição de 1967, por sua vez, apresentou um evidente retrocesso ao estabelecer a idade mínima para o trabalho em 12 anos de idade, contrariando o que traziam os textos Constitucionais anteriores, como destaca Arnaldo Sussekind (1999, p. 270):

Quanto ao menor, todos os congressos e seminários de Direito do Trabalho, realizados nos últimos quinze anos em nosso país, têm clamado pela elevação da idade mínima para o trabalho, a fim de restabelecer o tradicional limite de quatorze anos. A adoção do limite de doze anos pela Carta Magna em vigor afronta a regra dominante no direito comparado e no Direito Internacional do Trabalho, que se fundamenta nas lições de biologia e visa a proporcionar a formação educacional do menor em níveis pelo menos razoáveis. Se existe um hiato nocivo entre a idade em que o menor geralmente termina o ciclo de educação básica e aquela em que pode ser admitido em emprego, a solução racional será ampliar-se essa educação, principalmente nas áreas profissionais, ao invés de baixar-se o limite de ingresso no mercado de trabalho. Vale acentuar que, nas Américas, somente Costa Rica e Jamaica, além do Brasil, permitem o trabalho de criança e com doze anos de idade.

Com a Constituição da República de 1988, que é conhecida como “Constituição Cidadã”, houve o restabelecimento da idade mínima para o trabalho em 14 anos, salvo o trabalho como aprendiz, segundo Barros (2007, p. 542):

Proibiu a diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de idade, voltou a fixar o limite mínimo para o Trabalho do Menor em 14 anos, abrindo uma exceção aos aprendizes: 12 anos. Proibiu o Trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos. Tacitamente, ficou revogado o art. 405, § 1º, da CLT, que permitia aos maiores de 16 anos, estagiários de cursos de aprendizagem, o Trabalho em serviços perigosos ou insalubres, desde que o local fosse vistoriado pela autoridade competente e desde que o Menor fosse submetido a exame médico semestralmente. Em dezembro de 2000, a Lei nº 10.097 revogou expressamente o citado § 1º do art. 405 da CLT.

A Constituição Federal de 1988 traz, intrinsecamente, o princípio da proteção à criança e ao adolescente, de modo que estabelece ser dever de todos proteger e preservar as condições de vida das crianças e adolescentes, reconhecendo-lhes direitos humanos próprios, assim dispendo:

Art. 277. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

[...]

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

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

A Emenda Constitucional nº 20, de 15 e publicada no dia 16 de dezembro de 1998, altera o Art. 7º inciso XXXIII, da Carta Magna, elevando para 16 anos a idade mínima para o trabalho, com exceção da condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Sobre o tema aduz o procurador do trabalho Xisto Tiago de Medeiros Neto ([200-?], p. 6):

A adequada interpretação do mencionado preceito constitucional (art. 7º, XXXIII) conduz ao entendimento de que a proibição a qualquer trabalho a menores de dezesesseis anos [*sic*], de acordo com a própria expressão gramatical, estende-se a todo o tipo de labor, não se restringindo ao trabalho subordinado, uma vez que a proteção almejada é ampla, compreendendo todos os aspectos da vida da criança e do adolescente (pessoal, familiar e social). Defende-se o acerto desse entendimento, principalmente sob o ângulo de uma interpretação sistemática e à luz do princípio da proteção integral à criança e ao adolescente. Se diversa fosse a intenção do legislador, argumenta-se, ter-se-ia utilizado, certamente, a expressão “proibição a qualquer emprego”.

Cabe ainda mencionar que a referida Emenda nº 20 permitiu a ratificação pelo Brasil da Convenção nº 138 da OIT, já que a idade mínima alcançou o estabelecido naquele instituto internacional, incorporando ao ordenamento jurídico brasileiro tal recomendação.

### **3.3 Organização Internacional do Trabalho - OIT**

A Organização Internacional do Trabalho - OIT foi fundada em 1919 pelo Tratado de Versalhes com o objetivo de promover a justiça social. É uma agência das Nações Unidas de organização internacional com estrutura tripartite, onde os representantes do governo, de trabalhadores e de empregadores dos Estados-Membros participam das diversas instâncias da Organização em situação de igualdade.

A OIT, desde sua fundação, vem se preocupando em proteger as condições dignas de trabalho para a superação da pobreza, a redução da desigualdade social e do desenvolvimento sustentável, fixando normas e orientações a serem adotadas pelos Estados membros, conforme Nascimento (1998, p. 90): “convenções internacionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais”.

Uma convenção internacional somente será incorporada ao direito interno de um país membro caso seja ratificada e, a partir de então, passa a estabelecer obrigações legais a serem cumpridas e ficam sujeitas ao controle internacional. Como ressalta Nascimento (1998, p. 90-91):

A OIT não é um parlamento internacional ou uma organização supranacional com total força de determinação sobre os Estados-membros. Aproxima-se mais de uma conferência diplomática em matéria de direito do trabalho, e, nessas condições, do assentamento dos participantes depende a força das suas decisões.

As diretrizes principais da OIT que versam sobre a proteção ao trabalho infantojuvenil trazem limitações sobre a idade mínima para o trabalho, as atividades proibidas, exames médicos, aprendizagem, repouso semanal remunerado, entre outras. O Brasil, mesmo sendo um dos estados fundadores da OIT, somente a partir de 1930 passou a ratificar, de forma mais efetiva, as convenções e adotar políticas internas de proteção ao trabalho de menores. As principais Convenções ratificadas pelo Brasil são as seguintes: Convenção nº 5 de 1919, que estabelece a idade mínima para o trabalho na indústria; Convenção nº 6 de 1919, que trata da proibição do trabalho noturno na indústria; Convenção nº 10 de 1921, sobre a idade mínima para o trabalho na agricultura; Convenção nº 52 de 1936, que versa sobre o direito de férias anuais remuneradas; Convenção nº 117 de 1962, sobre o desenvolvimento de programa de educação e formação profissional e aprendizagem; Convenção nº 124 de 1965, sobre a obrigatoriedade de exame médico admissional e periódico para o trabalho no subterrâneo nas minas; Convenção nº 136 de 1971, sobre a idade mínima para o trabalho em atividades sujeitas à exposição de benzeno e seus derivados e proteção contra risco de intoxicação; Convenção nº 138 de 1973, sobre a fixação de idade mínima para o trabalho no território dos países membros e Convenção nº 182 de 1997, sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação.

Para que ocorra a incorporação destas convenções no ordenamento jurídico brasileiro é necessária a aprovação junto ao Congresso Nacional e, então, adquirem status de lei ordinária ou norma constitucional. As recomendações, por sua vez, normalmente disciplinam os métodos a serem utilizados para atingir os objetivos da OIT e quando aprovadas dependem de aperfeiçoamento da legislação interna para sua devida aplicação.

A Organização Internacional do Trabalho representa uma grande conquista em nível mundial, no que diz respeito ao trabalho e, em especial, de atividades laborativas desenvolvidas por crianças e adolescentes, visto que a OIT funciona como um importante

instrumento regulamentador de diretrizes aos países membros, trazendo recomendações, fiscalizando e nortearo o regramento quanto ao trabalho no mundo. No Brasil, pode-se citar as leis que surgiram, após a ratificação das convenções, como o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA.

### **3.4 Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA**

O Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA aprovado pela Lei nº 8.069 de 1990, dispõe acerca das relações jurídicas das crianças e adolescentes com a comunidade, a família e o Poder Público, constituindo um importante instrumento de proteção à infância e à juventude, além de regulamentar dispositivos constitucionais que versam sobre o tema.

O ECA adota o princípio da proteção integral, que, conforme esclarece Nascimento (2003), é fundamentada na promoção do pleno desenvolvimento físico e mental dos menores, conferindo-lhes direitos civis, sociais, culturais, políticos e econômicos, seguindo, dessa forma, as orientações dos instrumentos internacionais, como aduz Piovesan (2014, p. 454):

Tendo em vista que os mais recentes instrumentos internacionais de direitos humanos frisam a indivisibilidade entre os direitos civis, políticos, econômicos, culturais e sociais, ao considerarem-se os direitos das crianças e dos adolescentes como direitos humanos, eles devem ser garantidos em seu conjunto, sob uma perspectiva integral. Isso implica que o desrespeito a qualquer direito faz com que todos os direitos humanos, de um modo ou de outro, sejam violados, já que estão interligados e a garantia de um direito pressupõe a garantia dos demais direitos humanos.

O Estatuto trata da proteção integral e das garantias inerentes aos menores, conforme previsto na Constituição Federal de 1988, visando assegurar às crianças e aos adolescentes todas as oportunidades para o seu pleno desenvolvimento físico, mental e social. Em seu artigo 1º estabelece que criança é a pessoa de até doze anos de idade incompletos, e adolescente é aquela entre doze e dezoito anos de idade.

O Estatuto estabelece o direito à profissionalização e à proteção ao trabalho, bem como traz, no artigo 60, a proibição de qualquer trabalho de menores de 14 anos de idade, salvo na condição de aprendiz. O ponto principal é que o labor não afete o seu crescimento e não o afaste da família e da escola.

Concomitante à proteção ao trabalho, está o direito à profissionalização, e o ECA traz o conceito de aprendizagem e seus requisitos, de modo que para participar de algum programa de aprendizagem é necessário que o adolescente esteja matriculado e frequentando o ensino regular, além de outras condições que estão estabelecidas no Art. 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente:

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II - perigoso, insalubre ou penoso;

III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

A proteção que tange ao trabalho profissionalizante demonstra a proteção do Estado ao adolescente aprendiz ao possibilitar condições dignas de trabalho e educação com o propósito de prepará-lo para a vida adulta, como destaca Piovesan (2003, p. 295):

Sem dúvida alguma, o acesso à educação de boa qualidade, à informação e ao aprendizado profissionalizante é essencial para que o adolescente possa inserir-se em melhores condições no mercado de trabalho, zelando por sua dignidade no exercício da profissão e preparando-o para a vida adulta, dando-lhe melhores perspectivas profissionais.

Com o surgimento do ECA, a legislação do menor foi revisada, culminando na promulgação da Lei nº 10.097/2000, que traz um novo conceito de aprendizagem. Da mesma forma, o adolescente passa a ser visto como um sujeito de direitos civis, humanos e sociais. Outra modificação trazida pela Lei de Aprendizagem foi a inclusão do Art. 429 na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, como se vê, a seguir:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

O diploma celetista trata das normas especiais de tutela e proteção do trabalho do trabalhador adolescente, regulando a idade mínima para o trabalho, os trabalhos proibidos, a duração da jornada de trabalho, a admissão ao emprego, a expedição da carteira profissional,

os deveres dos responsáveis legais e dos empregadores e a aprendizagem, dentre outras disposições de proteção.

### **3.5 Lei da Aprendizagem**

A Lei da Aprendizagem (Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000) dispõe sobre o funcionamento do Programa Jovem Aprendiz, que é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado de, no máximo, dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao jovem entre 14 e 24 anos, devidamente inscrito em Programa de aprendizagem, qualificação profissional, por meio de cursos profissionalizantes teóricos, e o aprendiz, a executar, as tarefas necessárias a essa formação.

Objetivando a participação no Programa, a Lei estabelece que, além da idade, o jovem deve: a) estar estudando no Ensino Fundamental ou Médio, ou que já tenha concluído a Educação Básica; b) preencher as características socioeconômicas estipuladas pelo Programa de Aprendiz (Art. 428, da CLT).

A inserção do jovem no mercado de trabalho vem sendo ampliada, nos últimos anos, a partir de políticas públicas específicas com o intuito de criar oportunidades de trabalho e investir no oferecimento de condições de crescimento profissional. Com isso, são possibilitadas oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, uma vez que é oferecida preparação ao iniciante, para desempenhar atividades profissionais e contribuir com o desenvolvimento da capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações, no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, a lei permite às empresas formarem mão de obra qualificada.

A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, correspondentes às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes. Como destaca o Art. 428, da CLT, buscando uma formação profissional básica e que contribua para o seu ingresso de forma efetiva no mundo do trabalho, e a formação é realizada através de programas de aprendizagem desenvolvidos com a orientação de instituições formadoras qualificadas legalmente.

O jovem aprendiz com idade entre 14 e 24 anos, matriculado em um curso de aprendizagem profissional, é admitido por empresas de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela CLT. Em se tratando de aprendizes na faixa dos 14 aos 18 anos, a matrícula em programas de aprendizagem deve observar a prioridade legal atribuída aos Serviços Nacionais de Aprendizagem e, subsidiariamente, às Escolas Técnicas de Educação e

às Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente na educação profissional. Em relação aos aprendizes portadores de deficiência, não se aplica o limite de 24 anos de idade para sua contratação. Além disso, cabe ao Ministério do Trabalho – MTE fiscalizar o cumprimento da legislação sobre a aprendizagem, bem como dirimir as dúvidas relativas a esta relação de emprego (BRASIL, 2018).

Os programas de aprendizagem podem ser desenvolvidos nas seguintes formas: a) Aprendizagem profissional em nível de formação inicial por Código Brasileiro de Ocupação - CBO ou arco ocupacional; b) Aprendizagem profissional em nível técnico médio.

Entende-se por aprendizagem profissional em nível de formação inicial o programa de aprendizagem voltado para a qualificação em uma função específica, sendo o horário de trabalho mínimo teórico calculado com base na carga horária do curso de nível técnico médio correspondente, conforme classificação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (ANEXO A), indicado pela Resolução nº 3, de 2008, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação. Em caso de não existir algum determinado curso no referido Catálogo, as horas destinadas à teoria deverão somar o mínimo de quatrocentas horas.

Por aprendizagem profissional em arcos ocupacionais entende-se o programa de aprendizagem destinado a qualificar o aprendiz para um determinado agrupamento de ocupações que possuam base técnica próxima e características complementares, garantindo uma formação que amplie as possibilidades de inserção ocupacional do aprendiz ao término do programa, seja como assalariado, autônomo, ou em atividades da economia solidária.

O objetivo principal da utilização dessa metodologia, considerada uma inovação, no que diz respeito à formação adequada a quem inicia sua trajetória profissional, consiste nas possibilidades de vivências práticas dos beneficiários em mais de uma ocupação dentro da mesma organização, enriquecidas pela troca de experiências entre os aprendizes contratados por diferentes empresas (BRASIL, 2018).

Por fim, entende-se por aprendizagem profissional em nível técnico médio quando a parte teórica da aprendizagem é proporcionada por instituição ofertante de cursos em nível técnico médio de ensino, em programa de aprendizagem regularmente inscrito no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional - CONAP, fornecendo as informações complementares que caracterizam um contrato de trabalho de aprendizagem profissional para efeitos de reconhecimento do cumprimento das cotas previstas em Lei (BRASIL, 2018).

Em observância aos princípios contidos no Art. 227 da Constituição Federal (CF/88) e no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA é assegurada aos adolescentes prioridade na contratação para o exercício da função de aprendiz, salvo quando:

- I – As atividades práticas de aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento e sujeitarem os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;
- II – A lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a 18 anos; e
- III – A natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes (art. 53, incisos I, II e III, do Decreto nº 9.579/2018).

Nas atividades elencadas nos itens acima, deverão ser admitidos, obrigatoriamente, jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (Art. 53, Decreto nº 5.598/05) e pessoas com deficiência a partir dos 18 anos.

O empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz, desde que observado o princípio constitucional da igualdade e a vedação a qualquer tipo de discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais, bem como a observância aos dispositivos legais pertinentes à aprendizagem e a prioridade conferida aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos, além das diretrizes próprias e as especificidades de cada programa de aprendizagem profissional.

Conforme estabelece o Art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar aprendizes no percentual mínimo de cinco e máximo de quinze por cento das funções que exijam formação profissional. Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei.

A legislação garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo-hora, entretanto a convenção ou acordo coletivo da categoria poderá estabelecer salário maior que o mínimo (art. 428, §2º, da CLT e art. 17, parágrafo único do Decreto nº 5.598/2005). Assim como, onde exista o piso estadual, este será utilizado para o pagamento de salário do aprendiz. No tocante ao recolhimento de FGTS, o empregador efetuará o recolhimento da alíquota de 2% do salário, conforme estabelece o artigo 24, parágrafo único do Decreto 5.598/2005.

Encerramos aqui as reflexões que embasam o estudo realizado e passamos a descrever os resultados e discussões sobre a pesquisa.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo, apresentam-se os resultados obtidos durante a fase de coleta de dados, a fim de responder ao problema e aos objetivos da pesquisa. O problema que norteou a investigação centrou-se no questionamento: Que contribuições o Programa Jovem Aprendiz apresenta para a inserção dos jovens em Cruz Alta – RS, por meio da inclusão no mercado de trabalho?

Para a realização da pesquisa, estabeleceu-se como objetivo geral: Analisar as contribuições e impactos que o Programa Jovem Aprendiz tem oferecido aos jovens participantes, nos últimos três anos em uma Instituição de Ensino Superior, tendo em vista sua proposta de inserção social.

Com o alcance do objetivo geral, por meio dos objetivos específicos, com os conhecimentos construídos e a interpretação dos dados coletados, foi possível responder ao problema proposto, mostrando, no decorrer da pesquisa, as contribuições oferecidas pelo Programa Jovem Aprendiz, no processo de inserção de jovens em uma instituição, no município de Cruz Alta – RS.

Em termos metodológicos, a pesquisa foi desenvolvida dentro da abordagem qualitativa pelos procedimentos bibliográficos e de estudo de caso. Para a análise dos dados coletados foram elaboradas categorias, conforme Bardin (2011), que traz a classificação dos elementos constitutivos de um determinado conjunto, agrupando-os por analogia e possibilitando a análise de conteúdo, o que possibilitou a construção da Matriz de Análise, conforme mostra o Quadro 1 a seguir:

Quadro 1 – Matriz de Análise (APÊNDICE D)

Objetivos	Categorias	Indicadores	Questões
- Descrever o Programa de Aprendizagem e seus propósitos de inserção de jovens no mercado de trabalho, bem como as possibilidades que oferece de ampliação de oportunidades sociais, a partir da entrada do participante em uma empresa.	a) Inserção Social b) Possibilidades de ampliação de oportunidades sociais.	Propósitos do Programa	Análise Bibliográfica
- Analisar a realidade em que se encerram os jovens, no que diz respeito ao contexto socioeconômico.	c) Contexto socioeconômico d) Levantamento de Vulnerabilidade	Realidade Social dos Aprendizes	1,2,3,4,5,6,7,8 e 9
- Realizar um levantamento a respeito da percepção dos	e) Percepção pessoal quanto as oportunidades trazidas	Contribuições e perspectivas quanto	Quadro múltipla escolha e questões

jovens como participantes do Programa Jovem Aprendiz em uma universidade comunitária, no que tange às contribuições que esse Programa proporcionará para o seu ingresso no mercado de trabalho formal e na sua qualificação profissional.	pelo Programa f) Visão quanto as contribuições e modificações a partir da participação.	ao Programa Jovem Aprendiz	discursivas.
---	---	----------------------------	--------------

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2018).

Assim, foram levantadas, *a priori*, a partir dos objetivos específicos, explicitados no Sumário e no Questionário proposto, as seguintes categorias de análise:<sup>2</sup>

- a) inserção social;
- b) possibilidades de ampliação de oportunidades sociais;
- c) contexto socioeconômico;
- d) levantamento de vulnerabilidade;
- e) percepção pessoal quanto às oportunidades trazidas pelo Programa Jovem Aprendiz;
- f) visão quanto as contribuições e modificações, a partir da participação do aprendiz.

O primeiro objetivo específico da pesquisa (Descrever o Programa Jovem Aprendiz e seus propósitos de inserção de jovens no mercado de trabalho, bem como as possibilidades que oferece de ampliação de oportunidades sociais, a partir da entrada do participante em uma empresa) permitiu a elaboração das seguintes categorias de análise:

- a) inserção social;
- b) possibilidades de ampliação de oportunidades sociais;

As quais são verificadas por meio da construção dos conhecimentos bibliográficos que constituíram o aporte necessário a essa compreensão, como se vê, a seguir.

Assim, buscou-se os propósitos da Lei de Aprendizagem, no Art. 428 da CLT, centrados na formação profissional básica e que contribui para o ingresso do jovem de forma efetiva, no mundo do trabalho, sendo que a formação é realizada por meio de programas de aprendizagem desenvolvidos com a orientação de instituições formadoras qualificadas legalmente.

Verificou-se a evolução das leis trabalhistas na busca da melhoria das condições de trabalho dos jovens, bem como de políticas públicas enquanto possibilidades de ampliação de oportunidades sociais, a partir da inserção dos jovens no mercado de trabalho, tendo como exemplo o Programa Jovem Aprendiz, cujo parâmetro é a Lei de Aprendizagem.

<sup>2</sup> Quando as categorias de análise forem citadas no decorrer do texto, serão apresentadas com a letra correspondente ao utilizado na matriz de análise.

A pesquisa mostrou que a referida lei busca regulamentar o trabalho juvenil, de modo a limitar a quantidade de horas trabalhadas, a fim de que o jovem tenha tempo para se dedicar aos estudos. Além de proporcionar que estes recebam qualificação profissional, por meio das aulas teóricas e, tão somente depois, ingressam nas empresas para desenvolver a parte prática, o que contribui para uma efetiva aprendizagem, em termos teóricos e práticos.

No mesmo sentido, a investigação traz o posicionamento de Moura (2009), quando afirma que, para os jovens, o trabalho, sob regime de aprendizagem, é importante à aquisição de experiência e autonomia, além de elevar a autoestima ao propiciar que o jovem se sinta útil, ativo e capaz de desenvolver atividades mais complexas. Além disso, mostra a importância do trabalho, por meio da aprendizagem, para que os jovens se sintam parte de um grupo e que vislumbrem novos caminhos e oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

Dentro dessas categorias de análise, recorreu-se ao ECA (BRASIL, 1990), percebendo-se a relevância do trabalho do jovem com caráter educativo, ou seja, trata-se de uma educação para e pelo trabalho com o reconhecimento de sua condição de pessoa em desenvolvimento e com o direito à capacitação profissional adequada ao mercado do trabalho. O que evidencia a preocupação com a continuidade escolar juvenil, alinhada ao incremento profissional, de modo que um complementa o outro.

Os dados bibliográficos levantados também mostraram, no âmbito desta categoria, que as mudanças na legislação, ao longo dos anos, buscam proteção ao trabalho juvenil, de modo a garantir acesso ao mundo do trabalho de forma digna e que proporcione a oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional. Ao delimitar as horas de trabalho, conforme já dito anteriormente, o legislador busca resguardar o tempo para os estudos, lazer e convívio familiar, de forma que a ocupação profissional não seja a única atividade desenvolvida.

Ainda referente a essas categorias de análise, destaca-se a obrigatoriedade de matrícula e frequência escolar, sendo que, desta forma, o Programa visa que o jovem dê continuidade aos estudos. Ao participar dos cursos teóricos preparatórios para as práticas laborais, o jovem agrega conhecimento técnico, além de aprender a trabalhar em grupo, entre outras atividades.

Dessa forma, a pesquisa realizada evidencia a importância da Lei de Aprendizagem, pois, ao fazer com que as empresas tenham que contratar jovens aprendizes, oportuniza que estes entrem no mundo do trabalho de maneira formal, com a garantia de seus direitos assegurados. E que ao final do contrato de aprendizagem, já possam ingressar em outras empresas, uma vez que já terão a sua primeira experiência profissional.

Por outro lado, a pesquisa mostrou que, para o jovem, na busca da primeira oportunidade laboral, a inserção no mundo do trabalho encontra alguns obstáculos, já que as empresas procuram, via de regra, profissionais com experiência. Dentre os autores que fundamentaram a pesquisa, Pochmann (2000) afirma que os jovens, em meio a suas particularidades de desenvolvimento biológico e social, enfrentam diversas dificuldades no que diz respeito à sua inserção no mercado de trabalho, uma vez que, além da inexperiência da maioria, ainda faltam oportunidades.

A falta de experiência e de conhecimento técnico faz com que os jovens acabem exercendo atividades na informalidade, sem a devida proteção legal, de modo que as atividades laborais em muitas ocasiões são impróprias, danosas à saúde e com jornadas longas. Verificou-se também, que, sendo a mão de obra mal remunerada, isso faz com que o indivíduo se sinta desmotivado, além de forçá-lo a fazer cada vez mais horas de trabalho, para conseguir garantir sua subsistência.

Os dados bibliográficos mostraram também que cumprir exaustivas jornadas de trabalho leva o jovem a colocar a continuidade dos estudos em segundo plano, afinal, de imediato, é preciso ter renda, e a educação traz frutos em médio e longo prazo. E sem qualificação profissional, as oportunidades ficam restritas a serviços de menor prestígio, muitas vezes braçais e que nada agregam à vida dos jovens, colocando-os em um ciclo vicioso, pois, quanto mais horas trabalhadas, menor o tempo para os estudos e, conseqüentemente, menores oportunidades de desenvolvimento e crescimento.

Diante deste cenário, percebeu-se que a Lei de Aprendizagem foi aprovada com a finalidade de beneficiar a conquista do primeiro emprego formal pelos jovens, a partir da capacitação profissional, o que amplia as possibilidades de inserção no mundo do trabalho e oferece uma formação técnico-profissional, garantindo que o aprendiz continue os estudos e tenha seus direitos preservados.

Para responder às demais categorias, foi aplicado um questionário aos jovens aprendizes, que foi dividido em três partes, a primeira apresenta questões optativas, que versam sobre as características dos participantes, assim como sua realidade. A segunda parte é constituído por um quadro contendo questões de múltiplas escolhas, versando sobre as vivências e, por fim, duas questões discursivas, que busca a percepção por meio das próprias palavras dos jovens.

O segundo objetivo específico da pesquisa (Analisar a realidade em que se inserem os jovens em vulnerabilidade social, no que diz respeito ao contexto socioeconômico) permitiu a elaboração das categorias de análise:

- c) contexto socioeconômico;
- d) levantamento de vulnerabilidade;

As primeiras questões apresentadas (01 a 09) buscaram estabelecer o contexto socioeconômico em que os jovens estão inseridos, sendo possível, assim, traçar o perfil dos participantes do Programa. Dos sujeitos integrantes desta investigação, 63% são do sexo feminino e 37% do sexo masculino, quanto à idade, apenas um está na faixa etária que varia de 18 a 22 anos de idade, enquanto os demais se encontram numa faixa etária que varia de 14 a 17 anos de idade.

Dos jovens que participaram da pesquisa, cabe ressaltar que uma já havia concluído a participação no PJA, os demais são participantes ativos. No que tange à escolaridade, 76% estão no ensino médio, 12% no ensino fundamental e uma jovem está cursando o ensino superior. Ressalta-se o fato de o jovem estar estudando constitui em um requisito primordial para o Programa, pois, conforme a Lei 10.097 (Art. 428, §1º), “a validade do contrato de aprendizagem pressupõe matrícula e frequência do aprendiz à escola”.

Ainda quanto aos dados apresentados acima, a jovem que já finalizou o contrato de aprendizagem, enquanto participante do Programa cursava o ensino médio e, ao findar seu contrato como aprendiz, foi contratada pela empresa e, concomitantemente, ingressou no ensino superior, cursando Administração.

Outra situação relevante na questão social dos aprendizes está relacionada ao acesso dos jovens à educação, uma vez que concluir o ensino médio é um desafio, já que nem todos os jovens concluem esta etapa. E desta forma, ter como condição para participar do Programa, a matrícula escolar, traz um grande impacto na manutenção e conclusão dos estudos. Tais conclusões podem ser tiradas, a partir da análise dos dados do Anuário Brasileiro da Educação Básica, de 2019, divulgado pelo “Movimento Todos pela Educação”.

Tais dados apontam que quanto mais baixas forem as condições socioeconômicas do jovem, menores as chances de estes continuarem os estudos, muitas vezes para se dedicar a outras atividades, ou apenas por não vislumbrar oportunidades futuras através da manutenção e conclusão dos estudos. Quanto menor a escolaridade mais difícil será manter a empregabilidade, ou seja, a interrupção dos estudos, dificultará a capacidade de ingressar em empregos formais, dignos e que contribuíssem para o fortalecimento intelectual do jovem.

Ao serem perguntados sobre a renda familiar mensal, 63% dos jovens integrantes do *corpus* da pesquisa responderam que se encontra entre meio salário mínimo e três salários mínimos (R\$ 499,00 a R\$ 2.994,00), enquanto que 25% responderam que a família vive com até meio salário mínimo (R\$ 499,00) por mês, além disso, um dos participantes não respondeu

estas questões. No Quadro 2 abaixo, é possível verificar o cruzamento entre a renda familiar, de onde é provinda e quantas pessoas vivem com este valor:

Quadro 2 - Renda mensal, composição e número de pessoas do núcleo familiar

Qual a renda familiar mensal?	A renda familiar é composta por:	Quantas pessoas residem na sua residência
Entre R\$ 500,00 e R\$ 2.994,00	Outro	Entre 3 e 4 pessoas
Entre R\$ 500,00 e R\$ 2.994,00	Trabalho Formal	Acima de 6 pessoas
Entre R\$ 500,00 e R\$ 2.994,00	Trabalho Formal	Entre 5 e 6 pessoas
Entre R\$ 500,00 e R\$ 2.994,00	Trabalho Formal	Entre 3 e 4 pessoas
Até R\$ 499,00	Benefícios Sociais	Até 2 pessoas
Até R\$ 499,00	Outro	Entre 5 e 6 pessoas
Entre R\$ 500,00 e R\$ 2.994,00	Trabalho Formal	Entre 5 e 6 pessoas

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base na coleta de dados (2019).

Quanto à moradia, 63% residem em casa própria e 37% em casa alugada, sendo que 37% são residências de alvenaria, 25% de madeira, 25% de outros materiais, que não foram especificados, e um participante não respondeu. Em relação à questão proposta, dois dos integrantes da pesquisa informaram que sua residência não é de alvenaria, nem de madeira, assinalando o item outros materiais, porém não indicaram quais sejam esses materiais, restando a dúvida sobre que tipo de materiais constituem a residência. Em termos de análise, a ausência de resposta pode representar o elevado nível de vulnerabilidade socioeconômica de sua família, considerando que, dificilmente, uma pessoa com uma condição econômica favorável teria uma habitação não constituída de alvenaria ou madeira.

Todas as casas possuem água encanada e energia elétrica, nenhuma possui água de poço e não fazem a queima de lixo. Porém, nem todas possuem rede de esgoto, coleta de lixo, iluminação pública e asfalto ou calçamento. Em relação à coleta ou não de lixo, considerando que um participante informou que em sua residência não é feita queima, nem coleta de lixo, restou a dúvida a respeito do destino dos dejetos.

A segunda parte do questionário apresenta um quadro de múltipla escolha e questões discursivas com o intuito de verificar a percepção dos jovens como participantes do Programa de Aprendizagem e suas possíveis contribuições à qualificação profissional, para o ingresso no mercado de trabalho e para a criação de oportunidades no contexto pessoal e familiar.

Então, o terceiro objetivo específico da pesquisa, no qual se insere a segunda parte do questionário (Realizar um levantamento a respeito da percepção dos jovens como participantes do Programa Jovem Aprendiz em uma universidade comunitária, no que tange às contribuições que esse Programa proporcionará para o seu ingresso no mercado de trabalho formal e na sua qualificação profissional.), permitiu a elaboração das seguintes categorias de análise:

- e) percepção pessoal quanto às oportunidades trazidas pelo Programa;
- f) visão quanto às contribuições e modificações, a partir da participação no Programa de Aprendizagem.

O Quadro 3, de múltipla escolha, abaixo apresentado, traz afirmações sobre a participação no PJA, e o jovem aprendiz marcou a opção que corresponde ao grau de concordância com a mesma.

Quadro 3 - Questões de múltipla escolha retiradas do Questionário (APÊNDICE B)

1 - Discordo totalmente. 2 - Discordo parcialmente. 3 – Indiferente. 4 - Concordo parcialmente. 5 - Concordo totalmente.						
01	Considero a vivência com profissionais experientes importantes para meu desenvolvimento profissional.	1	2	3	4	5
02	Considero a qualificação profissional, mediante a realização de cursos, palestras e atividades extras importante para meu desenvolvimento.	1	2	3	4	5
03	A empresa na qual trabalho contribui para a aquisição de novas habilidades pertinentes à função que ocupo.	1	2	3	4	5
04	Recebo ajuda voluntária de meus colegas de trabalho para o aprendizado de minhas rotinas e novas demandas.	1	2	3	4	5
05	Pesquisei informações sobre como aprimorar minhas rotinas do trabalho e habilidades profissionais.	1	2	3	4	5
06	Percebo que, após eu ingressar no Programa, minhas opiniões sobre questões não pertinentes ao trabalho mudaram.	1	2	3	4	5
07	Recebo comentários de minha família sobre como minhas atitudes mudaram, após adentrar no Programa.	1	2	3	4	5
08	Meus interesses diversificaram-se, após a minha entrada no Programa.	1	2	3	4	5
09	Minhas pretensões sobre o futuro se alteraram, após a entrada no Programa.	1	2	3	4	5
10	Percebo a criação de vínculos de amizade com meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
11	Sinto-me integrado ao círculo social de meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
12	Quando tenho dúvidas sobre situações pertinentes ao trabalho, existe liberdade para saná-las com meus colegas.	1	2	3	4	5

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2019).

Quanto ao primeiro item, que diz respeito ao fato de os participantes da pesquisa considerarem ou não a vivência com profissionais experientes importantes para o desenvolvimento profissional, todos responderam que concordam totalmente. No segundo item, se consideram a qualificação profissional, mediante a realização de cursos, palestras e atividades extras, importante para o seu desenvolvimento, 63% dos entrevistados respondeu que concordam totalmente, entretanto, um participante discorda parcialmente e outros dois concordam parcialmente.

Com relação à contribuição da empresa para aquisição de novas habilidades pertinentes à função que ocupa, 50% concordam parcialmente, enquanto que 25% concordam totalmente e outros 25% são indiferentes. Tais dados são significativos, considerando que a metade dos participantes da pesquisa valoriza, mesmo que parcialmente, a participação da empresa no processo de construção de novas habilidades. Por outro lado, percebe-se também como relevante, em termos de análise, os 25% dos jovens que se revelaram indiferentes quanto a essa questão, mostrando que não perceberam que a função inicial desempenhada na empresa podia agregar habilidades à sua futura formação profissional.

Quanto ao quarto item que se refere ao fato de o participante receber ajuda voluntária dos colegas de trabalho para o aprendizado das rotinas e novas demandas, todos concordaram totalmente, demonstrando, assim, que ocorre a contribuição dos funcionários da empresa, na qual realizam o Programa, apontando a existência de colaboração para a formação dos jovens aprendizes.

O quinto item buscou verificar o interesse para o autoconhecimento e desenvolvimento, assim como o aprofundamento das competências. Respondendo à questão que indaga o fato dos jovens buscarem informações sobre como aprimorar as rotinas do trabalho e habilidades profissionais, 50% dos participantes da pesquisa concordam totalmente, enquanto que 50% concordam parcialmente, demonstrando que, mesmo de forma parcial, existe o interesse em aprofundar os conhecimentos adquiridos e ampliar as competências profissionais.

A sexta questão versou sobre as opiniões dos jovens em relação às questões não pertinentes ao trabalho terem mudado ou não, após o seu ingresso no Programa. Quanto a isso, 50% concordaram parcialmente, enquanto que 37,5% concordaram totalmente e um participante ficou indiferente. Tais dados são relevantes, considerando que 75% dos participantes da pesquisa destacaram que, mesmo que parcialmente, consideram ter diversificado suas opiniões quanto a assuntos não relacionados ao trabalho, o que indica uma ampliação nos interesses a partir de novas vivências. Por outro lado, percebe-se também como

significante o jovem que se revelou indiferente quanto a essa questão, apontando que não percebeu qualquer influência da participação no Programa para outros aspectos de sua vida.

Quanto à percepção familiar, 75% concordaram totalmente que receberam comentários da família sobre como as suas atitudes mudaram, depois de adentrar no Programa, enquanto que 25% concordaram parcialmente, indicando uma modificação em seu comportamento e suas atitudes perante a opinião de seus familiares.

Com o intuito de aprofundar a coleta de dados em relação aos interesses dos participantes (já discutido no item seis), o item oito aborda a existência ou não de interesses diversificados, após a entrada no Programa. Assim, 75% concordaram totalmente que seus interesses se diversificaram, após a entrada no PJA, e 12,5% concordaram parcialmente, enquanto que um participante discordou parcialmente, sinalizando que, conforme já apontado em outro item, os interesses da maioria dos participantes da pesquisa foram ampliados, o que indica a contribuição do Programa nessa modificação. Por outro lado, é significativa a resposta do jovem que discordou parcialmente, revelando que este não compreendia que a participação no Programa podia ter ampliado seus interesses.

Sobre as pretensões para o futuro, 62,5% afirmaram, concordando totalmente que estas se alteraram, após a participação no Programa, e 25% concordaram parcialmente, entretanto um participante discordou totalmente. Esses dados evidenciam que 87,5% dos participantes consideraram, mesmo parcialmente, a ampliação de suas pretensões para o futuro após o PJA, indicando que houve um aumento na percepção quanto às oportunidades futuras. Enquanto que é também relevante, em termos de pesquisa, a informação do jovem que discordou totalmente, evidenciando que este não teve suas pretensões modificadas.

A décima questão diz respeito à criação de vínculos de amizade com os colegas de trabalho, sendo que 87,5% concordaram totalmente e 12,5% concordaram parcialmente, o que demonstra que os jovens, mesmo que de forma parcial, se sentiram acolhidos e formaram laços de amizade no ambiente laboral. Isso é corroborado com o próximo item, no qual 87,5% se sentiram integrados ao círculo social dos colegas de trabalho e apenas um participante mostrou-se indiferente.

É importante destacar que esse jovem se mostrou indiferente ao fato de se sentir ou não integrado ao círculo social dos colegas de trabalho. Esse dado é surpreendente, já que na questão anterior o mesmo participante concordou totalmente que percebe a criação de vínculos de amizade com os colegas de trabalho, demonstrando que percebeu a criação de laços de amizade. Apesar disso, com sua resposta, demonstra que não conseguiu perceber se estava ou não integrado ao círculo social dos colegas, restando a dúvida quanto à sua

compreensão sobre a questão apresentada, ou mesmo quanto ao entendimento sobre fazer parte ou não do círculo social.

O último item do quadro de questões objetivas procura indagar se o participante, ao ter dúvidas pertinentes ao trabalho, dispõe de liberdade para resolvê-las com os colegas. Aqui, 87,5% concordaram totalmente que existe liberdade para saná-las com os demais integrantes da equipe, e um jovem concordou parcialmente, evidenciando o vínculo criado, com liberdade para sanar questionamentos e, conseqüentemente, formar laços mais duradouros, conforme demonstrado nas questões anteriores.

A última parte do Questionário apresentou duas perguntas dissertativas (a seguir relacionadas) relativas à categoria de análise que se refere à percepção pessoal quanto às oportunidades trazidas pelo Programa e à visão quanto às contribuições e modificações, a partir da participação do jovem aprendiz.

Para atender ao disposto no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, no que tange à preservação da identidade de cada participante, foi empregado o termo Aprendiz, sendo atribuída uma numeração (Aprendiz 1, Aprendiz 2...) para uma melhor organização dos dados.

Apenas um jovem optou por não responder, e as respostas foram apresentadas com a linguagem dos aprendizes, sem correção ortográfico-gramatical, em respeito ético aos participantes da pesquisa. As questões apresentadas foram:

- 1) Como você vê o Programa Jovem Aprendiz, tendo em vista a sua inserção no mercado de trabalho?
- 2) Você acredita que, com sua participação no Programa Jovem Aprendiz, há/haverá alguma mudança em sua situação social e econômica? Por quê?

Em resposta a primeira pergunta, as afirmações foram positivas, indicando que de forma geral todos veem o Programa de Aprendizagem como um instrumento para adquirir experiência, oportunidade e aprendizado, pois estas, assim como outras palavras correlatas, são citadas em todas as respostas, o que caracteriza a positividade do Programa perante os jovens.

Para ilustrar as palavras recorrentes que aparecem nas respostas da primeira questão, apresenta-se, a seguir, uma nuvem de palavras (Figura 1), elaborada com o auxílio da ferramenta digital wordclouds.com, que evidencia as seguintes palavras: aprendizados; jovens; ajudar; experiências; oportunidade; crescer; preparar; conhecimentos; programa; aprendendo; futuro; boa; empresa; mercado e ingressarem.

Figura 1 - Nuvem de palavras mais utilizadas pelos jovens nas respostas à primeira questão aberta



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2020).

Em relação à primeira pergunta dissertativa, pôde-se verificar que o Programa foi visto como a porta de entrada para o mundo do trabalho, sendo a primeira oportunidade e, conseqüentemente, contribuirá para obtenção de experiência, como pode ser observado nas palavras dos jovens: “Vejo como uma oportunidade de obter experiências profissionais” (Aprendiz 1); “Eu vejo como uma oportunidade para os jovens entrar no mundo do trabalho e ter ótimas experiências como aprendiz” (Aprendiz 2); “Eu vejo como um programa que irá ajudar milhões de jovens a engressarem no mercado de trabalho” (Aprendiz 4).

Da mesma forma, a participação no PJA caracteriza oportunidade de crescimento, de aprendizado com os demais colegas de trabalho, assim como de preparo para o futuro, o que fica evidenciado nas falas dos aprendizes: “Foi uma oportunidade única, as experiências e aprendizados eu com certeza levarei para sempre” (Aprendiz 3); “Vejo o programa como uma oportunidade para crescer e se desenvolver” (Aprendiz 5); “Bom por que estou aprendendo algo com a empresa que estou atuando”(Aprendiz 6).

A preocupação com o futuro, também pode ser percebida na fala de outro participante: “Uma boa oportunidade de obter novos conhecimentos, e me preparar para o futuro” (Aprendiz 7).

Mesmo nesta fase da vida, na qual os jovens se veem em uma transição entre adolescência e fase adulta, com tantas transformações, existe a preocupação com o futuro. E a experiência vivenciada com o Programa pode acarretar oportunidades de continuar no trabalho, crescer profissionalmente e, conseqüentemente, trazer mudanças na vida familiar e para a realidade em que o jovem está inserido.

Dentre os participantes da pesquisa, cabe ressaltar que a jovem aprendiz que já havia findado o contrato de aprendizagem, paralelamente à coleta de dados, mostrou-se como exemplo de que a participação no Programa Jovem Aprendiz pode oportunizar a continuidade

no mercado formal, assim como nos estudos. Essa jovem foi admitida na empresa em que realizou a parte prática do PJA, de modo que, ao iniciar no Programa, não possuía nenhuma experiência laboral, a aprendiz se desenvolveu, aprendeu e demonstrou capacidade para se manter na atividade, sendo efetivada. Também foi possível verificar que, por meio do salário que passou a receber, pôde iniciar a graduação (Curso de Administração) vindo a ampliar seus conhecimentos e servindo de exemplo aos demais participantes do Programa.

A partir das falas dos jovens, foi possível perceber que eles compreendem o Programa como um instrumento para a inclusão no mundo do trabalho, pois possibilita a primeira experiência laboral, assim como um instrumento para desenvolvimento, crescimento e preparo para o futuro.

No que tange às mudanças na situação social e econômica a partir da participação no Programa de Aprendizagem, os jovens, de modo geral, entenderam como um instrumento de melhoria, como pôde ser percebido nas respostas apresentadas à segunda questão (aqui reapresentada):

Você acredita que, com sua participação no Programa Jovem Aprendiz, há/haverá alguma mudança em sua situação social e econômica? Por quê?: “Sim, pois o programa ajuda a melhorar a situação social e econômica.” (Aprendiz 1); “Mudara sim, aprendi a economizar mais e gastar em coisas para meu futuro.” (Aprendiz 2); “Sim, pois o programa trouxe uma nova perspectiva de vida, me fez mais responsável e madura.”(Aprendiz 3).

Essas respostas demonstraram que participar do Programa pôde modificar as perspectivas, as oportunidades e a visão do futuro, pois conforme traz um aprendiz: “Sim, por que tendo essa participação no programa, eu tenho experiência e conhecimento para planejar voos mais altos e melhores para minha vida “profissional”. (Aprendiz 7).

As colocações dos participantes mostram que cabe ao jovem aproveitar tais oportunidades, pois não basta apenas se inscrever e cumprir a carga horária; é preciso se comprometer, como nas palavras de um jovem: “Acredito que sim, pois é preciso levar em conta o esforço.” (Aprendiz 5).

Diante dos dados levantados e analisados, que evidenciaram a importância do Programa Jovem Aprendiz no processo de construção de conhecimentos necessários ao primeiro emprego, ficou evidente a interação entre participantes da pesquisa e instituição na qual se desenvolveu a investigação.

Também foi possível verificar que, dentre os oito participantes, um jovem, de modo geral, sempre apresentou respostas discordando com a contribuição do programa, na sua trajetória enquanto aprendiz. E partir da coleta de dados, foi possível perceber que se tratava

do mesmo participante, inclusive, logo após a aplicação do questionário, esse participante evadiu do Programa. Essa informação foi passada à pesquisadora pelo responsável do setor no qual o jovem atuava.

A partir das respostas apresentadas pelos participantes da pesquisa, pôde-se verificar as contribuições do PJA, sendo possível ao jovem perceber as oportunidades de transformação de vida além do emprego, da melhor preparação para o mundo laboral, amadurecimento, aquisição de responsabilidade, independência, combate à evasão escolar, interação social, autonomia e crescimento pessoal e profissional.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O jovem busca sentido para sua vida, desenvolve a consciência e as percepções da realidade, a partir de suas experiências e vivências nos diversos espaços de sociabilidade, nos quais ele se movimenta diariamente ou de forma esporádica. Pesquisar sobre o jovem, na perspectiva dos pilares conceituais do trabalho e da qualificação profissional, contribuiu para a reflexão da relação entre o jovem aprendiz, a realidade e a construção de suas convicções. Dessa forma, o trabalho pode representar um importante meio de conhecimento, socialização, perspectivas e, sobretudo, construção de identidades.

Neste sentido, esta pesquisa investigou o seguinte problema: Que contribuições o Programa Jovem Aprendiz apresenta para a inserção dos jovens em Cruz Alta – RS, por meio da inclusão no mercado de trabalho? Para a elucidação de tal questão, o objetivo geral buscou analisar as contribuições e impactos que o Programa Jovem Aprendiz - PJA oferece aos jovens participantes, nos últimos três anos, tendo em vista sua proposta de inserção social em uma Instituição de Ensino Superior.

Assim, a pesquisa qualitativa foi realizada pelos procedimentos bibliográfico e estudo de caso, fundamentada em Bourdieu (2004); Freire (2008); Minayo (1994); Santos (2008); Adorno (2001); Piovesan (2014); Giddens (1984) e Groppo (2000), bem como na legislação, em especial na Lei de Aprendizagem, lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (BRASIL, 2000), sendo que, epistemologicamente, o estudo orientou-se pela Ecologia dos Saberes e pelas Práticas Socioculturais. O caminho metodológico para a análise e interpretação dos dados ocorreu por meio da análise de conteúdo, de Bardin (2009), a qual permitiu que esta pesquisadora entendesse as representações de cada um dos 08 (oito) jovens integrantes da investigação.

No que se refere aos três objetivos específicos da pesquisa, a seguir relacionados, em que o primeiro é descrever o Programa Jovem Aprendiz e seus propósitos de inserção de jovens no mercado de trabalho, bem como as possibilidades que oferece de ampliação de oportunidades sociais, a partir da entrada do participante em uma empresa, com base nos dados bibliográficos apresentados, é possível afirmar que a Lei de Aprendizagem têm como propósito agregar conhecimentos aos jovens, oferecer oportunidade para o primeiro emprego e garantir a continuidade dos estudos.

Assim, pode-se afirmar que o primeiro objetivo específico foi alcançado, ao passo que a Lei 10.097, de 2000, conhecida como Lei de Aprendizagem, ao criar a obrigatoriedade de contratação de jovens aprendizes, assim como ao criar condições para esta contratação, de

modo em que o jovem deve estar matriculado, além de receber qualificação e acompanhamento, colabora para a criação de oportunidades de inclusão social através do trabalho.

O segundo objetivo específico foi analisar a realidade em que se inserem os jovens, no que diz respeito ao contexto socioeconômico. Assim sendo, esse objetivo também foi alcançado de forma integral e como resultado traçou-se o perfil dos jovens a partir do questionário apresentado, evidenciando que, entre os 08 (oito) jovens pesquisados, três são do sexo masculino, enquanto que os demais são do sexo feminino.

Ainda sobre o perfil dos jovens, foi possível constatar que em sua maioria, ou seja, 07 (sete), estão na faixa etária entre 14 e 17 anos de idade e apenas uma jovem tem entre 18 e 22 anos. Todos encontram-se matriculados na escola, sendo importante ressaltar que uma jovem está cursando o Ensino Superior. De modo geral, os participantes da pesquisa possuem pouco poder aquisitivo, apresentando renda familiar baixa e muitos integrantes no grupo familiar.

O terceiro objetivo específico buscou realizar um levantamento a respeito da percepção dos jovens como participantes do Programa Jovem Aprendiz em uma Universidade Comunitária, no que tange às contribuições que esse Programa proporciona para o seu ingresso no mercado de trabalho formal e na sua qualificação profissional. A partir das falas dos aprendizes, o que retornou como resposta foi que a participação no PJA contribui para o aumento das capacidades do jovem aprendiz, na medida em que lhe permite ter acesso a possibilidades de mudanças em sua situação social, econômica e cultural, ao proporcionar novas perspectivas para o futuro e ampliar sua visão de mundo.

Assim sendo, o objetivo foi plenamente alcançado. Diante dos resultados, foi possível considerar que o PJA é um programa que promove o acesso às oportunidades sociais e contribui para desenvolver e aumentar as capacidades imprescindíveis, a fim de se acessar os bens necessários à subsistência e a levar a vida que consideram digna de se viver. Com isso, o PJA exerce o papel de instrumento de expansão de capacidades para a geração de mudança social.

Frente a isso, como resposta à questão investigada, os resultados levantados demonstraram que o PJA contribui, à medida que possibilita que os aprendizes tenham acesso a diversas oportunidades sociais, a partir do trabalho. Com o levantamento bibliográfico e a coleta de dados do Questionário aplicado aos integrantes do *corpus* da pesquisa, foi possível, em termos de análise, concluir que:

- a) o PJA contribui com o acesso à educação, ao promover a participação em cursos de qualificação ao mercado, contribui para a melhoria na escola regular, assim como para o aumento das competências pessoais, bem como ao alcance de uma formação universitária;
- b) o PJA contribui para o acesso ao emprego, na medida em que, por meio do Programa, os jovens obtêm a primeira atividade remunerada, primeira experiência formal, além de contribuir para a definição da futura profissão; e
- c) o Programa possibilita o acesso a oportunidades de aquisição de experiência, formação como cidadão e construção de independência pessoal.

A pesquisa permitiu verificar que a qualificação profissional para jovens aprendizes garante o primeiro emprego, e essa iniciativa é aplaudida e elogiada por esses jovens que convivem com recursos escassos em casa e dificuldades características de sua condição de classe, como se viu nas respostas dadas no Questionário. Para eles, essa oportunidade pôde e pode modificar suas vidas e proporcionar novas perspectivas para o futuro.

Também é possível dizer que esta pesquisa, que buscou identificar a inserção do jovem no mercado de trabalho, trouxe a investigação de um tema de relevância, não apenas por se tratar de uma exigência e obrigação legal, mas por ser necessário analisar as questões pertinentes nos âmbitos social e econômico. Dessa forma, percebeu-se que o trabalho é visto pelos jovens como uma forma de inserção em um mercado cada vez mais difícil de se inserir. Além disso, na visão dos aprendizes, o trabalho ainda engloba um conjunto de aprendizados e responsabilidades.

Em relação à instituição empregadora, a participação do jovem aprendiz contribui para o efetivo cumprimento do papel social da empresa, uma vez que proporciona um ambiente para a qualificação profissional, para o crescimento pessoal e abertura de novas possibilidades sociais, contribuindo assim para a região em que a empresa está inserida. Tal contribuição é percebida, ao proporcionar renda e oportunidades aos jovens e que ao fim do contrato podem trilhar sua trajetória profissional a partir dos conhecimentos adquiridos na empresa em que realizou o Contrato de Aprendizagem.

Em termos de relevância, esta investigação destaca-se por resgatar a realidade do Programa Jovem Aprendiz e seus aspectos práticos significativos, no âmbito de uma Instituição de Ensino Superior, situada no Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, de modo que possui importância para o meio acadêmico, ao contribuir com futuros trabalhos, acrescentando conhecimento científico sobre a inserção social por meio do trabalho. Contribui, também, para a linha de pesquisa Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social

do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta.

Como já mencionado, na justificativa, a pesquisadora trabalha em Departamento Pessoal e observa a prática da contratação e desenvolvimento das atividades laborais, enquanto durar o Contrato de Aprendizagem. Isso possibilitou o interesse em trabalhar com o tema ao presenciar as modificações, o crescimento profissional por parte dos jovens, a gratidão que os aprendizes demonstram ao poder vivenciar novas experiências. Além disso, enquanto Coordenadora do referido Departamento, foi possível à pesquisadora perceber as modificações no comportamento dos jovens, que, ao iniciar, são tímidos e inseguros e ao final do contrato demonstram mais segurança e autonomia.

Desta forma, além de futuras publicações, como socialização da investigação, a pesquisadora pretende apresentar os resultados obtidos à Instituição de Ensino em que ocorreu a coleta de dados, a fim de demonstrar o papel fundamental da pesquisa para a formação e desenvolvimento dos jovens aprendizes. Ao desempenhar esse papel na formação desses jovens, a Instituição contribuiu com uma construção social que, certamente, se voltará ao desenvolvimento da comunidade onde se localiza e, portanto, está realizando uma prática sociocultural, refletida nesta Dissertação de Mestrado.

No decorrer da pesquisa, foi possível verificar que o Programa Jovem Aprendiz se constitui em um importante instrumento de inserção social, pois contribui para a formação profissional e pessoal dos jovens, uma vez que abre oportunidades ao participante, tendo em vista a obtenção de experiência laboral. Assim, o jovem tem o seu primeiro contato com o mundo do trabalho e oportunidades para que se mantenha no mercado formal, continuar os estudos e, conseqüentemente, mudar a realidade social em que está inserido. Com isso, o Programa contribui, também, para a transformação das perspectivas e oportunidades sociais aos jovens.

Diante disso, pode-se dizer, ainda, que a pesquisa realizada contribui também com as questões sociais, culturais e de desenvolvimento humano e social propostas pelo Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta, bem como para novas pesquisas que poderão ser feitas, tendo como temática o jovem aprendiz e suas perspectivas frente ao mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, H. W.; BRANCO, P. P. M. (org.). **Retratos da juventude brasileira**: análises de uma pesquisa nacional. São Paulo: Instituto Cidadania/Editora Fundação Perseu Abramo, 2005.
- ADORNO, R. de C. F. **Os jovens e sua vulnerabilidade social**. São Paulo: AAPCS – Associação de Apoio ao Programa Capacitação Solidária, 2001.
- ALVES-MAZOTTI, A. J. O Método nas Ciências Sociais. *In*: ALVES-MAZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas Ciências Naturais e Sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 2001.
- ANDRÉ, M. D. A. de. **Etnografia da prática escolar**. São Paulo: Papyrus, 2002.
- ASSMAN, H. **Reencantar a educação**: rumo à sociedade aprendente. Petrópolis: Vozes, 2001.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.
- BOURDIEU, P. **Espaço social e poder simbólico**: Coisas ditas. São Paulo: Brasiliense, 2004.
- BOURDIEU, P. **O senso prático**. Petrópolis: Vozes, 2009.
- BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Imperio do Brazil, de 25 de março de 1824**. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1824]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm). Acesso em: 10 jun. 2019.
- BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934**. Brasília, DF: Presidência da República, [1934]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em: 12 jun. 2019.
- BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937**. Brasília, DF: Presidência da República, [1937]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm). Acesso em: 12 jun. 2019.
- BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República, [1967]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm). Acesso em 12 de junho 2019.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Decreto nº 1.138 de 1939. Dispõe sobre a instalação de refeitórios e a criação de cursos de aperfeiçoamento profissional para trabalhadores. Rio de Janeiro: Câmara dos Deputados, [1939]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1238-2-maio-1939-349345-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 jul. 2019.

BRASIL. Decreto nº 17.934-A de 12 de outubro de 1927. Brasília, DF: Presidência da República, [1927]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1910-1929/D17943A.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D17943A.htm). Acesso em: 12 jul. 2019.

BRASIL. Decreto nº 22.042 de 1932. Estabelece as condições do trabalho dos menores na indústria. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [1932]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22042-3-novembro-1932-499365->. Acesso em: 10 jul. 2019.

BRASIL. Decreto nº 9.579 de 2018, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Brasília-DF, Presidência da República, [2018]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126). Acesso em: 15 jul. 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 1.238, de 2 de maio de 1939. Dispõe sobre a instalação de refeitórios e a criação de cursos de aperfeiçoamento profissional para trabalhadores. Rio de Janeiro: Câmara dos Deputados, [1939]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1238-2-maio-1939-349345-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 jun. 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 06 dez. 2018.

BRASIL. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Revogado pelo Decreto nº 9.579, de 2018. Brasília, DF: Presidência da República, [2005]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm). Acesso em: 10 jul. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm). Acesso em: 10 jul. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [1990]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8069-13-julho-1990-372211-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 10 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução nº 3, de 9 de julho de 2008.** Dispõe sobre a instituição e implantação do

Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio.

Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb003\\_08.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb003_08.pdf). Acesso em: 12 jun. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Instrução Normativa 146, de 25 de julho de 2018. Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional.

**Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, edição 146, p. 73, 31 jul. 2018. Disponível em: [http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/34730621/do1-2018-07-31-instrucao-normativa-n-146-de-25-de-julho-de-2018-34730599](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/34730621/do1-2018-07-31-instrucao-normativa-n-146-de-25-de-julho-de-2018-34730599). Acesso em: 10 jun. 2019.

CASTEL, R. **A insegurança social:** o que é ser protegido? Petrópolis: Vozes, 2005.

CASTRO, M. G. Políticas públicas por identidades e de ações afirmativas: acessando gênero e raça, na classe, focalizando juventudes. *In:* NOVAES, R.; VANNUCHI, P. (org.).

**Juventude e sociedade:** trabalho, educação, cultura e participação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais.** Petrópolis. Vozes, 2013.

CORREA, L. M. A (in)conciliável relação entre jovens, escola e trabalho. *In:* OLIVEIRA, D.; FREITAS, R.; TOSTA, T. (org.). **Infância e juventude:** direitos e perspectivas. Goiânia: UFG Funape, 2016.

D'AGOSTINHO, F. (org.). **Posso escolher meu futuro?** São Paulo: Cortez, 2007.

DAYRELL, J. A escola faz juventudes? Reflexões em torno da socialização da juventude. *In:* VIEIRA, M. M. (coord.). **Actores educativos:** escola, jovens e media. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 2007.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Ltr, 2011.

DIMENSTEIN, M. O psicólogo e o compromisso social no contexto da saúde coletiva. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 6, n. 2, p. 57-63, jul. 2001.

FREIRE, P. **Pedagogia da esperança:** um reencontro com a Pedagogia do Oprimido. 15. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2008.

GIDDENS, A. **A constituição da sociedade.** São Paulo: Martins Fontes, 1984.

GROPPO, L. A. **Juventude:** ensaios sobre sociologia e história das juventudes modernas. Rio de Janeiro: DIFEL, 2000.

HOBBSBAUWM, E. J. **Mundos do Trabalho.** Editora Paz e Terra. 1987.

MACHADO, L. Educação Básica, Empregabilidade e Competência. **Trabalho e Educação**, Belo Horizonte, n. 3, 1998.

MEDEIROS NETO, X. T. de. **A proteção trabalhista à criança e ao adolescente:** fundamentos e normas constitucionais. [S. l.: s. n.], [2000-?]. Disponível em: <http://www.prt21.gov.br/doutr14.htm>. Acesso em: 15 jun. 2019.

MENESES, M. P. Justiça Cognitiva. *In*: CATTANI, A.; LAVILLE, J. L.; GAIGER, L. I.; HESPANHA, P. (org.). **Dicionário Internacional da Outra Economia**. Coimbra: Almedina, 2009.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**. São Paulo: Hucitec, 1993.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

MOURA, L. S. **Juventude e Trabalho: O sentido do Trabalho para o jovem aprendiz**. 2009. 107 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Ciências Sociais, Goiânia, 2009.

NASCIMENTO, M. A. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

NASCIMENTO, N. O. **Manual do trabalho do menor**. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, S. A.; SEGATTO, A. P. Transferência de Tecnologia e Conhecimento sob a Lente Estruturalista: uma Integração Temática. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 8, n. 2, art. 8, jul./dez. 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_230674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230674.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

PIOVESAN, F. Direitos Humanos e Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. *In*: LEITE, G. S. (org.). **Dos Princípios Constitucionais: Considerações em torno das normas principiológicas da Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2003.

PIOVESAN, P. **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2014.

POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego**. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

POCHMANN, M. Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa?. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, 2004.

RUA, M. das G. **Políticas Públicas**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2011.

SANTOS, B. de S. **A gramática do tempo: para uma nova cultura**. São Paulo: Cortez, 2003.

SANTOS, B. de S. **A gramática do tempo: para uma nova cultura**. São Paulo: Cortez, 2006.

SANTOS, B. de S. **Um discurso sobre as ciências**. 5. ed. São Paulo: Editora Cortez. 2008.

SANTOS, B. S.; MENESES, M. P. (org.). **Epistemologias do Sul**. São Paulo: Cortez, 2010.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SCHUMANN, L. R. M. A. **A multidimensionalidade da construção teórica da vulnerabilidade: análise histórico-conceitual e uma proposta de índice sintético**. Dissertação

(Mestrado em Desenvolvimento, Sociedade e Cooperação Internacional) – Centro de Estudos Avançados e Multidisciplinares, Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

SPOSITO, M. P.; GALVÃO, I. A experiência e as percepções de jovens na vida escolar na encruzilhada das aprendizagens: o conhecimento, a indisciplina, a violência. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 22, n. 2, p. 345-380, 2004.

SUSSEKIND, A. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Anuário Brasileiro da Educação Básica 2019**. São Paulo: Moderna, 2019. Disponível em: [https://www.todospelaeducacao.org.br/\\_uploads/\\_posts/302.pdf](https://www.todospelaeducacao.org.br/_uploads/_posts/302.pdf) . Acesso em: 17 mar. 2020.

UNICRUZ. **Proposta do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social**. Cruz Alta: Unicruz, 2013. Disponível em: [https://home.unicruz.edu.br/wp-content/uploads/2019/03/PDI\\_2018\\_2022.pdf](https://home.unicruz.edu.br/wp-content/uploads/2019/03/PDI_2018_2022.pdf). Acesso em: 02 fev. 2019.

UNIVERSIDADE DE CRUZ ALTA. **Manual de Normalização de Trabalhos Acadêmicos da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ**. 6. ed. rev. e atual. Cruz Alta: Unicruz - Centro Gráfico, 2020.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. (org.). **Pesquisa qualitativa em administração**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

WASELFISZ, J. **Relatório do Desenvolvimento Juvenil. Brasil**. Brasília, DF: Instituto Sangari, 2006.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

## **APÊNDICE A - Validação do Instrumento de Pesquisa**

### **CARTA DE VALIDAÇÃO**

Cruz Alta, Junho, 2019

Prezado(a) Senhor(a):

Ao cumprimentá-lo(a) cordialmente, apresento a Sra. Valéria Gomes Carvalho Jantsch, aluna regularmente matriculada e frequentando o Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta – Unicruz, que está realizando a Pesquisa intitulada: **“JOVEM APRENDIZ: UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO, A PARTIR DA ATUAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR APRENDIZ LEGAL”**, como Dissertação de Mestrado e, para efetivação de sua pesquisa, necessitará coletar alguns dados nesta Instituição. Para tal solicito a validação do instrumento em anexo.

Na certeza de sua compreensão e colaboração, agradecemos antecipadamente, colocando-nos a disposição para quaisquer esclarecimentos.

Atenciosamente,

---

Profa. Dra. Carla Rosane da Silva Tavares Alves  
Orientadora

## APÊNDICE B - Questionário de Pesquisa para Mestrado Acadêmico

Mestranda: Valéria Gomes Carvalho Jantsch  
 Orientadora: Profa. Dra. Carla Rosane da Silva Tavares Alves  
 Coorientadora: Vaneza Cauduro Peranzoni

### JOVEM APRENDIZ: UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO, A PARTIR DA ATUAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR.

Questionário para os participantes do Programa Jovem Aprendiz:

#### Questionário da pesquisa

<b>Informações gerais</b>
---------------------------

Favor marcar com um **X** na resposta que melhor se apresenta para você.

1. **Sexo:**  
 Masculino     Feminino
  
2. **Faixa de idade:**  
 De 14 a 17 anos     De 18 a 24 anos     Acima de 24 anos
  
3. **Escolaridade:**  
 Até o 5º ano     Do 6º ao 9º ano     Ensino Médio     Ensino Superior
  
4. **Qual a renda familiar mensal?**  
 Até meio salário mínimo (R\$ 499,00)  
 De meio salário mínimo até três salários mínimos (R\$ 499,00 a R\$ 2.994,00)  
 Acima de três salários mínimos
  
5. **A renda familiar é composta por:**  
 Trabalho formal (com carteira assinada)  
 Trabalho informal (sem carteira assinada)  
 Benefícios Sociais (Bolsa Família)  
 Outro \_\_\_\_\_
  
6. **Quantas pessoas residem na sua residência?** \_\_\_\_\_
  
7. **Quanto a escolaridade dos integrantes da família, que residem na mesma residência:**  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
  
8. **Sua residência possui:**  
 Água encanada     Água via poço     Queima de lixo  
 Coleta de lixo     Asfalto ou calçamento     Energia Elétrica  
 Rede de Esgoto     Iluminação Pública

**9. Sua residência é:**

- Própria             Construção de Madeira  
 Alugada             Construção de Alvenaria  
 Cedida             Outro Material \_\_\_\_\_  
 Outra \_\_\_\_\_

Favor responder este questionário considerando sua percepção ou opinião quanto às afirmativas, circulando o número que corresponda ao seu grau de concordância.

<b>1 - Discordo totalmente. 2 - Discordo parcialmente. 3 – Indiferente.            4 - Concordo Parcialmente. 5 - Concordo totalmente.</b>						
01	Considero a vivência com profissionais experientes importantes para meu desenvolvimento profissional.	1	2	3	4	5
02	Considero a qualificação profissional, mediante a realização de cursos, palestras e atividades extras importante para meu desenvolvimento.	1	2	3	4	5
03	A empresa na qual trabalho contribui para a aquisição de novas habilidades pertinentes à função que ocupo.	1	2	3	4	5
04	Recebo ajuda voluntária de meus colegas de trabalho para o aprendizado de minhas rotinas e novas demandas.	1	2	3	4	5
05	Pesquisei informações sobre como aprimorar minhas rotinas do trabalho e habilidades profissionais.	1	2	3	4	5
06	Percebo que, após eu ingressar no Programa, minhas opiniões sobre questões não pertinentes ao trabalho mudaram.	1	2	3	4	5
07	Recebo comentários de minha família sobre como minhas atitudes mudaram, após adentrar no Programa.	1	2	3	4	5
08	Meus interesses diversificaram-se, após a minha entrada no Programa.	1	2	3	4	5
09	Minhas pretensões sobre o futuro se alteraram, após a entrada no Programa.	1	2	3	4	5
10	Percebo a criação de vínculos de amizade com meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
11	Sinto-me integrado ao círculo social de meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
12	Quando tenho dúvidas sobre situações pertinentes ao trabalho, existe liberdade para saná-las com meus colegas.	1	2	3	4	5

Agora, responda as questões, a seguir:

- 1) Como você vê o Programa Jovem Aprendiz, tendo em vista a sua inserção no mercado de trabalho?

---



---

- 2) Você acredita que, com sua participação no Programa Jovem Aprendiz, há /haverá alguma mudança em sua situação social e econômica? Por quê?

---



---

## APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE DE CRUZ ALTA – UNICRUZ PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM PRÁTICAS SOCIOCULTURAIS E DESENVOLVIMENTO SOCIAL – MESTRADO  
ACADÊMICO

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa: **“JOVEM APRENDIZ: UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO, A PARTIR DA ATUAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR”**.

**Objetivos:** O principal objetivo desta pesquisa é analisar as contribuições e impactos que o “Programa Jovem Aprendiz” tem oferecido aos jovens em treinamento nos últimos três anos em Cruz Alta/RS, tendo em vista sua proposta de inserção social.

**Procedimento de coleta de dados:** preenchimento de um formulário. Você terá esclarecimentos sobre a pesquisa em qualquer aspecto que desejar. Você também é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios. A pesquisadora responsabiliza-se por qualquer despesa que seja necessária, bem como irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Seu nome ou o material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Uma cópia deste consentimento informado será arquivada na Secretaria do Programa de Pós - Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social – Mestrado da Universidade de Cruz Alta. A outra será fornecida a você. A participação no estudo não acarretará em custos para você e não será disponibilizada nenhuma compensação financeira adicional.

**Benefícios:** Ao participante desta pesquisa não incidirá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre a Lei da Aprendizagem, de forma que o conhecimento que será construído a partir desta pesquisa possa contribuir para melhora dos programas de aprendizagem. Almeja-se que a presente pesquisa possa ser publicada por meio de artigos científicos, material bibliográfico e na mídia virtual. Os resultados provenientes da investigação chegarão aos participantes da pesquisa, ao corpo técnico Instituição de Ensino por meio impresso, a fim de dar visibilidade à temática. Além disso, a pesquisa ofertará subsídios práticos e teóricos que contribuirão com a formação acadêmica de futuros pesquisadores interessados na temática.

**Riscos:** Este estudo apresenta riscos mínimos, os quais se referem a possíveis desconfortos ou sofrimentos de qualquer espécie, originados de alguma questão do questionário. Dessa maneira, se a participação na pesquisa ocasionar algum desconforto e o participante necessitar de atendimento, o preenchimento do questionário será interrompido e o participante acolhido pela pesquisadora, a qual estará à disposição para escutá-lo no que for necessário, bem como existe a possibilidade do participante do estudo voltar a fazer parte da investigação, caso esse desejo se manifeste mais adiante.

Eu, \_\_\_\_\_, fui informado dos

objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão, se assim desejar. A pesquisadora certificou-me de que minha identidade será preservada. Em caso de dúvidas, poderei chamar a pesquisadora responsável (055) 99624-6033, a professora orientadora - (055) 3321-1656, ou entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Unicruz: (055) 3321-1500. Declaro que concordo em participar deste estudo. Recebi uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

---

Participante

Data

---

Valéria Gomes Carvalho Jantsch  
Pesquisadora

Data

---

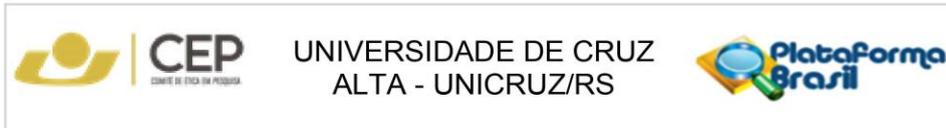
Profa. Dra. Carla Rosane da Silva Tavares Alves  
Orientadora

Data

## APÊNDICE D - Matriz de Análise

Objetivos	Categorias	Indicadores	Questões
<p>- Descrever o Programa de Aprendizagem e seus propósitos de inserção de jovens no mercado de trabalho, bem como as possibilidades que oferece de ampliação de oportunidades sociais, a partir da entrada do participante em uma empresa.</p>	<p>a) Inserção Social b) Possibilidades de ampliação de oportunidades sociais.</p>	<p>Propósitos do Programa</p>	<p>Análise Bibliográfica</p>
<p>- Analisar a realidade em que se encerram os jovens, no que diz respeito ao contexto socioeconômico.</p>	<p>c) Contexto socioeconômico d) Levantamento de Vulnerabilidade</p>	<p>Realidade Social dos Aprendizes</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8 e 9</p>
<p>- Realizar um levantamento a respeito da percepção dos jovens como participantes do Programa Jovem Aprendiz em uma universidade comunitária, no que tange às contribuições que esse Programa proporcionará para o seu ingresso no mercado de trabalho formal e na sua qualificação profissional.</p>	<p>e) Percepção pessoal quanto as oportunidades trazidas pelo Programa f) Visão quanto as contribuições e modificações a partir da participação.</p>	<p>Contribuições e perspectivas quanto ao Programa Jovem Aprendiz</p>	<p>Quadro múltipla escolha e questões discursivas.</p>

## ANEXO A - Parecer Consubstanciado do CEP



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DA EMENDA

**Título da Pesquisa:** APRENDIZ LEGAL: UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO DO JOVEM EM VULNERABILIDADE SOCIAL, NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL EM CRUZ

**Pesquisador:** VALERIA GOMES CARVALHO JANTSCH

**Área Temática:**

**Versão:** 3

**CAAE:** 04244218.2.0000.5322

**Instituição Proponente:** FUNDACAO UNIVERSIDADE DE CRUZ ALTA

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.332.322

#### Apresentação do Projeto:

**Projeto de Dissertação:** APRENDIZ LEGAL: UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL EM CRUZ ALTA/RS

**Orientadora:** Profa. Dra. Carla Rosane da Silva Tavares Alves

**Coorientadora:** Profa. Dra. Vaneza Cauduro Peranzoni

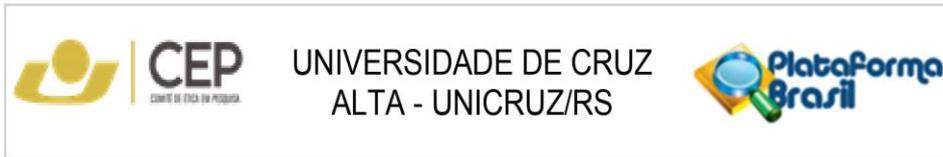
A juventude constitui-se em uma fase de busca de afirmação do sujeito, da formação de sua identidade, assim como de inclusão social, bem como de ordem moral e financeira. Esta inserção ocorre por meio do trabalho, pois este traz dignidade à pessoa, além de prover o seu sustento.

Entretanto, uma grande parcela dos jovens encontra dificuldade de inserção no mercado de trabalho por não apresentar experiência laboral; são jovens que perdem espaço e ficam na informalidade, desempenhando funções de menor prestígio que pouco agregam no seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Diante desse cenário, foi criado A Lei de Aprendizagem, buscando contribuir com a inserção do jovem no mercado de trabalho, assim como diminuir a evasão escolar. A lei foi criada no ano 2000, (Lei nº 10.097/2000), que estabelece que todas as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratar adolescentes e jovens com idade entre 14 e 24 anos, sendo o percentual de 5% a 15% por estabelecimento, calculado sobre o número total de trabalhadores, cujas funções demandem formação profissional.

A partir da implantação do programa, a realidade destes jovens começou a ser modificada, uma

**Endereço:** Campus Universitário Ulysses Guimarães - Rodovia Municipal Jacob Della Méa, Km 5.6 - Caixa Postal 858  
**Bairro:** Campus Universitário Prédio **CEP:** 98.020-290  
**UF:** RS **Município:** CRUZ ALTA  
**Telefone:** (55)3321-1618 **E-mail:** comiteedeetica@unicruz.edu.br



Continuação do Parecer: 3.332.322

vez que, com a obrigatoriedade de contratação, as empresas abriram suas portas a estes trabalhadores, sendo uma ferramenta importantíssima para a inclusão social, fato que modifica a sua realidade, abrindo novas possibilidades e auxiliando na construção de sua identidade. Neste contexto, a presente pesquisa analisará a inserção do jovem no mercado de trabalho e se, realmente, o Programa Jovem Aprendiz tem cumprido o seu papel de incluir e oportunizar interação social, através da análise das condições dos jovens participantes.

Como procedimento metodológico, será realizado um estudo de caso, tendo em vista que possibilitará uma análise subjetiva para explicar a intervenção do Programa Jovem Aprendiz na vida do participante.

Os sujeitos da pesquisa serão os jovens participantes do Programa Aprendiz Legal com idade entre 14 e 24 anos, vinculados a uma Universidade Comunitária do Noroeste do Rio Grande do Sul, no município de Cruz Alta, entre os anos de 2015 e 2018.

Será aplicado um questionário a 10 jovens, com idade entre 14 e 24 anos, de ambos os sexos, que são participantes do Programa Aprendiz Legal em uma Instituição de Ensino Comunitária do Noroeste do Rio Grande do Sul.

#### **Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

\*Analisar as contribuições e impactos que o Programa Aprendiz Legal tem oferecido aos jovens que se encontram em vulnerabilidade social, nos últimos três anos em Cruz Alta/RS, tendo em vista sua proposta de inserção social.

Objetivo Secundário:

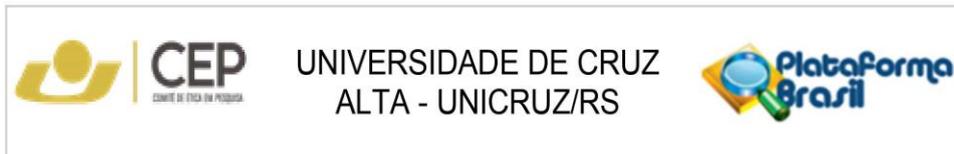
\*Descrever o Programa Aprendiz Legal e seus propósitos de inserção de jovens no mercado de trabalho, bem como as possibilidades que oferece de ampliação de oportunidades sociais, a partir da entrada do participante em uma empresa;

\*Discutir sobre a realidade e o contexto socioeconômico e cultural em que estão inseridos os jovens em vulnerabilidade social, assim como a sua percepção enquanto participantes do programa;

\*Verificar a continuidade dos participantes do Programa Aprendiz Legal no serviço formal, após o término do contrato de aprendizagem, a fim de evidenciar o aproveitamento da proposta do referido programa em termos sociais e profissionais;

\*Contribuir com a discussão acerca do programa e seus impactos, em especial no processo de inserção de jovens em vulnerabilidade social, no mercado de trabalho.

**Endereço:** Campus Universitário Ulysses Guimarães - Rodovia Municipal Jacob Della Méa, Km 5.6 - Caixa Postal 858  
**Bairro:** Campus Universitário Prédio **CEP:** 98.020-290  
**UF:** RS **Município:** CRUZ ALTA  
**Telefone:** (55)3321-1618 **E-mail:** comitedeetica@unicruz.edu.br



Continuação do Parecer: 3.332.322

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

##### **Riscos:**

Este estudo apresenta riscos mínimos, os quais se referem a possíveis desconfortos ou sofrimentos de qualquer espécie, originados de alguma questão do questionário. Dessa maneira, se a participação na pesquisa ocasionar algum desconforto e o participante necessitar de atendimento, o preenchimento do questionário será interrompido e o participante acolhido pela pesquisadora, a qual estará à disposição para escutá-lo no que for necessário, bem como existe a possibilidade do participante do estudo voltar a fazer parte da investigação, caso esse desejo se manifeste mais adiante.

##### **Benefícios:**

Ao participante desta pesquisa não incidirá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre a Lei da Aprendizagem, de forma que o conhecimento que será construído a partir desta pesquisa possa contribuir para melhora dos programas de aprendizagem. Almeja-se que a presente pesquisa possa ser publicada por meio de artigos científicos, material bibliográfico e na mídia virtual. Os resultados provenientes da investigação chegarão aos participantes da pesquisa, ao corpo técnico do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) por meio impresso, a fim de dar visibilidade à temática. Além disso, a pesquisa ofertará subsídios práticos e teóricos que contribuirão com a formação acadêmica de futuros pesquisadores interessados na temática.

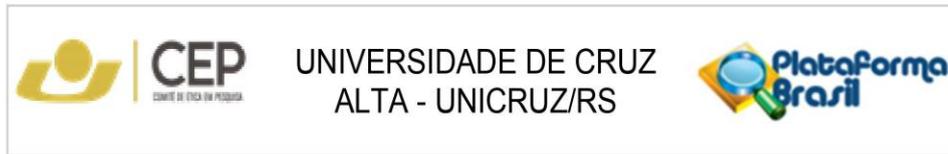
#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Em termos de relevância da proposta de pesquisa, destaca-se a possibilidade de discussão sobre o cumprimento do papel social das empresas ao efetuar a contratação por meio do programa. Para que uma empresa cumpra seu papel social, é importante que os administradores adotem políticas fundamentadas no bem comum, de modo que o lucro não seja visto como a única prioridade, mas sim como uma consequência das ações adotadas pela empresa. Entende-se como cumprimento do papel social a criação de empregos que proverá as necessidades básicas dos indivíduos, outro fator é a preocupação da empresa com os impactos de suas atividades na sociedade em que está inserida.

#### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Apresenta todos os termos obrigatórios.

**Endereço:** Campus Universitário Ulysses Guimaraes - Rodovia Municipal Jacob Della Méa, Km 5.6 - Caixa Postal 858  
**Bairro:** Campus Universitário Prédio **CEP:** 98.020-290  
**UF:** RS **Município:** CRUZ ALTA  
**Telefone:** (55)3321-1618 **E-mail:** comitedeetica@unicruz.edu.br



Continuação do Parecer: 3.332.322

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Aprovado.É uma emenda que ocorreu pela necessidade de troca de local da pesquisa.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_1348236_E1.pdf	02/05/2019 17:51:53		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.docx	02/05/2019 17:40:08	VALERIA GOMES CARVALHO JANTSCH	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TERMO.docx	02/05/2019 17:39:56	VALERIA GOMES CARVALHO JANTSCH	Aceito
Folha de Rosto	ROSTO.pdf	07/12/2018 21:55:46	VALERIA GOMES CARVALHO JANTSCH	Aceito
Outros	QUESTIONARIO.docx	07/12/2018 21:54:36	VALERIA GOMES CARVALHO JANTSCH	Aceito
Declaração de Pesquisadores	CARTA.docx	07/12/2018 21:51:28	VALERIA GOMES CARVALHO JANTSCH	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

CRUZ ALTA, 17 de Maio de 2019

Assinado por:  
Rita Leal Sperotto  
(Coordenador(a))

**Endereço:** Campus Universitário Ulysses Guimarães - Rodovia Municipal Jacob Della Méa, Km 5.6 - Caixa Postal 858  
**Bairro:** Campus Universitário Prédio **CEP:** 98.020-290  
**UF:** RS **Município:** CRUZ ALTA  
**Telefone:** (55)3321-1618 **E-mail:** comitedeetica@unicruz.edu.br

## ANEXO B - Catálogo Nacional da Aprendizagem

<b>CATÁLOGO NACIONAL DA APRENDIZAGEM – CONAP</b>			
<b>CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES – CBO</b>			
<b>Grande grupo/Família / Códigos CBO</b>	<b>Perfil do Aprendiz</b>	<b>Carga Horária Total do Programa</b>	<b>Perfil de formação profissional (Descrição CBO)</b>
<b>Agentes, assistentes e auxiliares administrativos</b> 411005 - Auxiliar de escritório 411010 - Assistente administrativo 411015 - Atendente de judiciário 411020 - Auxiliar de judiciário 411025 - Auxiliar de cartório 411030 - Auxiliar de pessoal 411035 - Auxiliar de estatística 411040 - Auxiliar de seguros 411045 - Auxiliar de serviços de importação e exportação.	14 a 24 anos	<b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas	Executam serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos.
411050 – Agente de Microcrédito	18 a 24 anos		
<b>Operadores de equipamentos de entrada e transmissão de dados</b> 412105 – Datilógrafo 412110 – Digitador 412115 – Operador de mensagens de telecomunicações (correios) 412120 – Supervisor de digitação e operação	14 a 24 anos	<b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas	Organizam a rotina de serviços e realizam entrada e transmissão de dados, operando teleimpressoras e microcomputadores; registram e transcrevem informações, operando máquinas de escrever; atendem necessidades do cliente interno e externo. Supervisionam trabalho e equipe e negociam serviço com cliente.
<b>Contínuos</b> 412205 – Contínuo	18 a 24 anos	<b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas	Transportam correspondências, documentos, objetos e valores, dentro e fora das instituições, e efetuam serviços bancários e de correio, depositando ou apanhando o material e entregando-o aos destinatários; auxiliam na secretaria e nos serviços de copa; operam equipamentos de escritório; transmitem mensagens orais e escritas.
<b>Escriturários de serviços bancários</b> 413205 - Atendente de agência 413210 - Caixa de banco 413215 - Compensador de banco 413220 - Conferente de serviços bancários 413225 - Escriturário de banco 413230 - Operador de cobrança bancária	18 a 24 anos	<b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas	Prestam atendimento a usuários de serviços bancários; realizam operações de caixa; fornecem documentos aos clientes e executam atividades de cobrança. Apoiam as atividades das agências e demais setores do banco; administram fluxo de malotes; compensam documentos e controlam documentação de arquivos. Estabelecem comunicação com os clientes, prestando-lhes informações sobre os serviços bancários.
<b>Almoxarifes e armazenistas</b> 414105 – Almoxarife 414110 – Armazenista 414115 - Balanceiro 414120 - Conferente mercadoria (exceto carga e descarga) 414125 - Estoquista 414135 - Expedidor de mercadorias 414140 - Auxiliar de logística	14 a 24 anos	<b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas	Recebem, conferem e armazenam produtos e materiais em almoxarifados, armazéns, silos e depósitos. Fazem os lançamentos da movimentação de entradas e saídas e controlam os estoques. Distribuem produtos e materiais a serem expedidos. Organizam o almoxarifado para facilitar a movimentação dos itens armazenados e a armazenar, preservando o estoque limpo e organizado. Empacotam ou desempacotam os produtos, realiza expedição materiais e produtos, examinando-os, providenciando os despachos dos mesmos e auxiliam no processo de logística.

<p><b>Apontadores e Conferentes</b>  414205 – Apontador de mão de obra  414210 – Apontador de produção  414215 – Conferente de carga e descarga</p>	<p>18 a 24 anos</p>	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Apontam a produção e controlam a frequência de mão-de-obra. Acompanham atividades de produção, conferem cargas e verificam documentação. Preenchem relatórios, guias, boletins, plano de carga e recibos. Controlam movimentação de carga e descarga nos portos, terminais portuários e embarcações. Podem liderar equipes de trabalho.</p>
<p><b>Auxiliares de serviços de documentação, informação e pesquisa</b>  415105 – Arquivista de documentos  415115 – Codificador de dados  415120 – Fitotecário  415125 – Kardexista  415130 – Operador de máquina copiadora (exceto operador de gráfica rápida)</p>	<p>14 a 24 anos</p>	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Organizam documentos e informações. Orientam usuários e os auxiliam na recuperação de dados e informações. Disponibilizam fonte de dados para usuários. Providenciam aquisição de material e incorporam material ao acervo. Arquivam documentos, classificando-os segundo critérios apropriados para armazená-los e conservá-los. Prestam serviço de comutação, alimentam base de dados e elaboram estatísticas. Executam tarefas relacionadas com a elaboração e manutenção de arquivos, podendo ainda, operar equipamentos reprográficos, recuperar e preservar as informações por meio digital, magnético ou papel.</p>
<p><b>Caixas e Bilheteiros (exceto caixa de banco)</b>  421105 – Atendente comercial (agente postal)  421110 – Bilheteiro de transportes coletivos  421115 – Bilheteiro de serviço de diversão  421120 – Emissor de passagem  421125 – Operador de caixa</p>	<p>18 a 24 anos</p>	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Recebem valores de vendas de produtos e serviços; controlam numerais e valores; requerem formação inicial equivalente ao ensino fundamental completo.</p>
<p><b>Recepcionistas</b>  422105 - Recepcionista, em geral  422115 - Recepcionista de seguro saúde  422120 - Recepcionista de hotel  422125 - Recepcionista de banco  422130 - Concierge</p>	<p>14 a 24 anos</p>	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Recepcionam e prestam serviços de apoio a clientes, pacientes, hóspedes, visitantes e passageiros; prestam atendimento telefônico e fornecem informações em escritórios, consultórios, hotéis, hospitais, aeroportos e outros estabelecimentos; marcam entrevistas ou consultas e recebem clientes ou visitantes; averiguam suas necessidades e dirigem ao lugar ou a pessoa procurados; agendam serviços, reservam (hotéis e passagens) e indicam acomodações em hotéis e estabelecimentos similares; observam normas internas de segurança, conferindo documentos e idoneidade dos clientes e notificando seguranças sobre presenças estranhas; fecham contas e estadas de clientes. Organizam informações e planejam o trabalho do cotidiano.</p>
<p>422110 - Recepcionista de consultório médico ou dentário</p>	<p>18 a 24 anos</p>		
<p><b>Operadores de telemarketing</b>  422305 - Operador de telemarketing ativo  422310 - Operador de telemarketing ativo e receptivo  422315 - Operador de telemarketing receptivo  422320 - Operador de telemarketing técnico</p>	<p>18 a 24 anos</p>	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo - 1320 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 660 horas  Prática: ≥ 560 horas e ≤ 920 horas</p>	<p>Atendem usuários, oferecem serviços e produtos, prestam serviços técnicos especializados, realizam pesquisas, fazem serviços de cobrança e cadastramento de clientes, sempre via teleatendimento, seguindo roteiros e scripts planejados e controlados para captar, reter ou recuperar clientes.</p>
<p><b>Fiscais e Cobradores dos Transportes Coletivos</b>  511205 – Fiscal de transportes coletivos (exceto trem)  511210 – Despachante de transportes coletivos (exceto trem)  511215 – Cobrador de transportes coletivos (exceto trem)  511220 – Bilheteiro (estações de metrô, ferroviárias e assemelhadas).</p>	<p>18 a 24 anos</p>	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Organizam e fiscalizam as operações dos ônibus e outros veículos de transporte coletivo como, condições de operação dos veículos, cumprimento dos horários, entre outros. Preenchem relatórios; preparam escalas de operadores; examinam veículos e atendem usuários. Agem na solução de ocorrências. Executam a venda de bilhetes em veículos, estações metropolitanas, ferroviárias e similares e administram valores.</p>

<p><b>Mordomos e governantas</b> 513110 – Mordomo de hotelaria 513115 – Governanta de hotelaria</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Atendem hóspedes e familiares, organizando e supervisionando os trabalhos dos funcionários das áreas de governança e mordomia de hotéis, residências, hospitais ou estabelecimentos similares, recepcionando convidados e visitantes, acompanhando entradas e saídas dos hóspedes durante a estadia, familiares em compromissos externos e viagens da família. Cuidam do vestuário e objetos de hóspedes e familiares. Supervisionam a arrumação de aposentos e demais áreas. Servem alimentos e bebidas e supervisionam a sua preparação. Secretariam agendas e telefonemas, controlam serviços de lavanderia e rouparia, administram pessoal e executam atividades administrativas.</p>
<p><b>Cozinheiros</b> 513205 - Cozinheiro geral 513210 – Cozinheiro do serviço doméstico 513215 - Cozinheiro industrial 513220 - Cozinheiro de hospital 513225 – Cozinheiro de embarcações</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Organizam e supervisionam serviços de cozinha em hotéis, restaurantes, hospitais, residências e outros locais de refeições, planejando cardápios e elaborando o pré-preparo, o preparo e a finalização de alimentos, observando métodos de cocção e padrões de qualidade dos alimentos.</p>
<p><b>Camareiros, Roupeiros e Afins</b> 513305 – Camareira de teatro 513310 – Camareira de televisão 513315 – Camareiro de hotel 513320 – Camareiro de embarcações 513325 – Guarda-roupa de cinema</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Limpam, arrumam, organizam, vistoriam e abastecem apartamentos, camarotes, camarins, quartos e banheiros, em hotéis; mantém em ordem, conservam, classificam e organizam os figurinos e vestuários de clientes e atores, identificando e controlando as saídas, devoluções e substituições das roupas e acessórios; atendem e auxiliam os hóspedes e atores em suas solicitações e necessidades pessoais e profissionais.</p>
<p><b>Garçons, barmen, copeiros e sommeliers</b> 513405 - Garçon 513410 - Garçon (serviços de vinhos) 513415 - Cumim 513420 - Barman 513425 - Copeiro 513430 - Copeiro de hospital</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Atendem os clientes, recepcionando-os e servindo refeições e bebidas em restaurantes, bares, clubes, cantinas, hotéis, eventos e hospitais; montam e desmontam praças, carrinhos, mesas, balcões e bares; organizam, conferem e controlam materiais de trabalho, bebidas e alimentos, listas de espera, a limpeza e higiene e a segurança do local de trabalho; preparam alimentos e bebidas, realizando também serviços de vinhos.</p>
<p>513435 – <u>Atendente de lanchonete</u>[1]</p>	14 a 24 anos		
<p><b>Trabalhadores nos serviços de administração de edifícios</b> 514105 – Ascensorista 514110 – Garagista 514120 - Zelador de edifício</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Zelam pela segurança das pessoas e do patrimônio de edifícios de apartamentos, edifícios comerciais, igrejas e outros. Atendem e controlam a movimentação de pessoas e veículos no estacionamento; recebem objetos, mercadorias, materiais, equipamentos; conduzem o elevador, realizam pequenos reparos. Prestam assistência aos religiosos, ornamentam a igreja e preparam vestes litúrgicas.</p>
<p><b>Trabalhadores auxiliares nos serviços de alimentação</b> 513505 – Auxiliar nos serviços de alimentação</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Os trabalhadores auxiliares nos serviços de alimentação auxiliam outros profissionais da área no pré-preparo, preparo e processamento de alimentos, na montagem de pratos. Verificam a qualidade dos gêneros alimentícios, minimizando riscos de contaminação. Trabalham em conformidade a normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, higiene e saúde.</p>
<p><b>Trabalhadores nos Serviços de Coleta de Resíduos, de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas</b> [2] 514205 – Coletor de lixo</p>	18 a 24 anos	<p><b>800 horas</b> Teoria: 400 horas Prática: 400 horas</p>	<p>Executam serviços de coleta de resíduos de limpeza e conservação de áreas públicas e privadas, incluindo limpeza hospitalar. Conservam vidros e fachadas. Preservam as vias públicas, varrendo calçadas, sarjetas e calçadões, acondicionando o lixo para que seja coletado e encaminhado para o aterro sanitário.</p>
<p>domiciliar 514215 – Varredor de rua 514225 – Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas 514230 – Coletor de resíduos sólidos de serviços de saúde</p>			<p>Zelam pela segurança das pessoas sinalizando e isolando áreas de risco e de trabalho. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.</p>

<p><b>Trabalhadores em serviços de promoção e apoio à saúde</b>  515105 – Agente comunitário de saúde  515120 – Visitador sanitário  515125 – Agente indígena de saúde  515130 – Agente indígena de saneamento  515135 – Socorrista (exceto médicos e enfermeiros)  515140 – Agente de combate às epidemias</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Os trabalhadores em serviços de promoção e apoio à saúde, visitam domicílios periodicamente; orientam a comunidade para promoção da saúde; assistem pacientes, dispensando-lhes cuidados simples de saúde, sob orientação e supervisão de profissionais da saúde; rastreiam focos de doenças específicas; realizam partos; promovem educação sanitária e ambiental; participam de campanhas preventivas; incentivam atividades comunitárias; promovem comunicação entre unidade de saúde, autoridades e comunidade; realizam manutenção dos sistemas de abastecimento de água; executam tarefas administrativas; verificam a cinemática da cena da emergência e socorrem as vítimas.</p>
<p><b>Auxiliares de laboratório da Saúde</b>  515205 – Auxiliar de banco de sangue  515210 – Auxiliar de farmácia de manipulação  515215 – Auxiliar de laboratório de análises clínicas  515220 – Auxiliar de laboratório de imunobiológicos  515225 – Auxiliar de produção farmacêutica</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo - 1600 horas</b>  Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas  Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Coletam material biológico, orientando e verificando preparo do paciente para o exame. Auxiliam os técnicos no preparo de vacinas; aviam fórmulas, sob orientação e supervisão. Preparam meios de cultura, estabilizantes e hemoderivados. Organizam o trabalho; recuperam material de trabalho, lavando, secando, separando e embalando. Trabalham em conformidade a normas e procedimentos técnicos e de biossegurança.</p>
<p><b>Tintureiros, lavadeiros e afins, a máquina</b>  516305 – Lavadeiro em geral  516310 – Lavador de roupas a máquina  516315 – Lavador de artefatos de tapeçaria  516320 – Limpador a seco, à máquina  516325 – Passador de roupas em geral  516330 – Tingidor de roupas  516335 – Conferente- expedidor de roupas (lavanderias)  516340 – Atendente de lavanderia  516345 – Auxiliar de Lavanderia</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Executam serviços de lavanderia, tingimento e passadoria para pessoas, empresas comerciais e industriais, hospitais e diversos tipos de entidades, usando equipamentos e máquinas. Recepcionam, classificam e testam roupas e artefatos para lavar a seco ou com água. Tiram manchas, tingem e dão acabamento em artigos do vestuário, sofás e tapeçarias de tecido e couro; passam roupas. Inspeccionam o serviço, embalam e expedem roupas e artefatos.</p>
<p><b>Vigilantes e Guardas de segurança</b>  517305 – Agente de proteção de aeroporto [3]  517310 – Agente de segurança  517315 – Agente de segurança penitenciária  517320 – Vigia florestal  517325 – Vigia portuário  517330 – Vigilante  517335 – Guarda portuário</p>	21 e 23 anos e 2 meses	<p>Programa realizado em parceria entre entidade qualificadora e escolas especializada em segurança, devidamente credenciadas pelo órgão regulamentador – Polícia Federal  Máximo de 10 meses-  Total de 800 horas</p>	<p>Vigiam dependências e áreas públicas e privadas com a finalidade de prevenir, controlar e combater delitos como porte ilícito de armas e munições e outras irregularidades; zelam pela segurança das pessoas, do patrimônio e pelo cumprimento das leis e regulamentos; recepcionam e controlam a movimentação de pessoas em áreas de acesso livre e restrito; fiscalizam pessoas, cargas e patrimônio; escoltam pessoas e mercadorias. Controlam objetos e cargas; vigiam parques e reservas florestais, combatendo inclusive focos de incêndio.</p>
<p><b>Outros trabalhadores dos serviços</b>  519905 – Cartazeiro  519910 – Controlador de pragas  519930 – Lavador de garrafas, vidros e outros utensílios  519935 – Lavador de veículos  519940 – Leiturista  519945 – Recepcionista de casas de espetáculos</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Prestam serviços diversos a empresas e pessoas. Instalam painéis e cartazes, limpam e guardam veículos; lavam vidros e outros utensílios; combatem pragas. Fazem a leitura e inspeção de medidores e instalações; engraxam artigos de couro. Recolhem bolas durante a prática de esportes (tênis, vôlei etc.); Recepcionam espectadores em casas de espetáculos, cinemas, teatros e outros locais de diversão.</p>

<p><b>Operadores do comércio em lojas e mercados</b> 521105 - Vendedor em comércio atacadista 521110 - Vendedor de comércio varejista 521115 - Promotor de vendas 521120 - Demonstrador de mercadorias 521125 - Repositor de mercadorias 521140 - Atendente de lojas e mercados</p>	14 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 640</math> horas Prática: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 880</math> horas</p>	<p>Vendem mercadorias em estabelecimentos do comércio varejista ou atacadista, auxiliando os clientes na escolha. Registram entrada e saída de mercadorias. Promovem a venda de mercadorias, demonstrando seu funcionamento, oferecendo-as para degustação ou distribuindo as outras das mesmas. Informam sobre suas qualidades e vantagens de aquisição. Expõem mercadorias de forma atrativa, em pontos estratégicos de vendas, com etiquetas de preço. Prestam serviços aos clientes, tais como: troca de mercadorias; abastecimento de veículos; aplicação de injeção e outros serviços correlatos. Fazem inventário de mercadorias para reposição. Elaboram relatórios de vendas, de promoções, de demonstrações e de pesquisa de preços.</p>
<p>521130 - Atendente de farmácia – balconista 521135 – Frentista</p>	18 a 24 anos		
<p><b>Trabalhadores de Apoio à Agricultura</b> 622010 – Jardineiro 622015 – Trabalhador na produção de mudas e sementes 622020 – Trabalhador volante da agricultura</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo -1600 horas</b> Teoria: <math>\geq 480</math> horas e <math>\leq 800</math> horas Prática: <math>\geq 480</math> horas e <math>\leq 1120</math> horas</p>	<p>Efetuem preparo de mudas e sementes através da construção de viveiros e canteiros, cujas atividades baseiam-se no transplante e enxertia de espécies vegetais. Realizam tratamentos culturais, além de preparar o solo para plantio.</p>
<p><b>Trabalhadores de Extração de Minerais Sólidos (operadores de máquinas)</b> 711205 – Operador de caminhão (minas- pedreiras) 711210 – Operador de carregadeira 711215 – Operador de máquina cortadora (minas e pedreiras) 711220 – Operador de máquina de extração contínua (minas e carvão) 711225 – Operador de máquina perfuradora (minas e pedreiras) 711230 – Operador de máquina perfuratriz 711235 – Operador de motoniveladora (extração de minerais sólidos) 711240 – Operador de schutthechar 711245 – Operador de trator (minas e pedreiras)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo -1600 horas</b> Teoria: <math>\geq 480</math> horas e <math>\leq 800</math> horas Prática: <math>\geq 480</math> horas e <math>\leq 1120</math> horas</p>	<p>Operam equipamentos de perfuração e de corte de rochas, equipamentos de escavação e carregamento de minérios e equipamentos de transporte de cargas. Inspeccionam as condições operacionais dos equipamentos e preparam o local de trabalho.</p>
<p><b>Trabalhadores de Estruturas de Alvenaria</b> 715205 – Calceteiro 715210 – Pedreiro 715215 – Pedreiro (chaminés industriais) 715220 – Pedreiro (material refratário) 715225 – Pedreiro (mineiração) 715230 – Pedreiro de edificações</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 640</math> horas Prática: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 880</math> horas</p>	<p>Organizam e preparam o local de trabalho na obra; constroem fundações e estruturas de alvenaria. Aplicam revestimentos e contrapisos.</p>
<p><b>Montadores de Estruturas de Concreto Armado</b> 715305 – Armador de estrutura de concreto 715310 – Moldador de corpos da prova em usinas de concreto 715315 – Armador de estrutura de concreto armado</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 640</math> horas Prática: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 880</math> horas</p>	<p>Preparam a confecção de armações e estruturas de concreto e de corpos de prova. Cortam e dobram ferragens de lajes. Montam e aplicam armações de fundações, pilares e vigas. Moldam corpos de prova.</p>

<p><b>Trabalhadores de Montagem de Estruturas de Madeira, Metal e Compósitos em Obras Cíveis</b>  715505 – Carpinteiro  715510 – Carpinteiro (esquadrias)  715515 – Carpinteiro (cenários)  715520 – Carpinteiro (mineração)  715525 – Carpinteiro de obras  715530 – Carpinteiro (teclados)  715535 – Carpinteiro de fôrmas para concreto 715540 – Carpinteiro de obras cíveis de arte (pontes, túneis, barragens)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo -1600 horas</b>  Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas  Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Atuam na indústria de construção e nas indústrias de fabricação de produtos de madeira, de produtos de metal, de móveis e indústrias diversas e na construção.</p>
715545 – Montador de andaimes (edificações)			
<p><b>Trabalhadores de instalações elétricas</b> 715605 - Eletricista de instalações (cenários)  715610 - Eletricista de instalações (edifícios) 715615 - Eletricista de instalações</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo -1600 horas</b>  Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas  Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Planejam serviços elétricos, realizam instalação de distribuição de alta e baixa tensão. Montam e reparam instalações elétricas e equipamentos auxiliares em residências, estabelecimentos industriais, comerciais e de serviços. Instalam e reparam equipamentos de iluminação de cenários ou palcos.</p>
<p><b>Aplicadores de revestimentos cerâmicos, pastilhas, pedras e madeiras</b> 716505- Assoalhador  716510 - Ladrilheiro  716515 - Pastilheiro 716520 - Lustrador de piso  716525 - Marmorista (construção)  716530 - Mosaísta  716535 – Taqueiro</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Planejam o trabalho e preparam o local de trabalho. Estabelecem os pontos de referência dos revestimentos e executam revestimentos em paredes, pavimentos, muros e outras partes de edificações com ladrilhos, pastilhas, mármore, granitos, ardósia ou material similar, tacos e tábuas de madeira. Fazem polimento e lustram revestimentos.</p>
<p><b>Encanadores e Instalações de Tubulações</b>  724105 – Assentador de canalização (edificações) 724110 – Encanador  724115 – Instalador de tubulações  724120 – Instalador de tubulações (aeronaves) 724125 – Instalador de tubulações (embarcações) 724130 – Instalador de tubulações de gás combustível (produção e distribuição)  724135 – Instalador de tubulações de vapor (produção e distribuição)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Operacionalizam projetos de instalações de tubulações, definem traçados e dimensionam tubulações; especificam, quantificam e inspecionam materiais; preparam locais para instalações, realizam pré-montagem e instalam tubulações. Realizam testes operacionais de pressão de fluidos e testes de estanqueidade. Protegem instalações e fazem manutenções em equipamentos e acessórios.</p>
<p><b>Trabalhadores de Caldeira e Serralheria</b> 724405 – Caldeireiro (chapas de cobre) 724410 – Caldeireiro (chapas de ferro e aço) 724415 – Chapeador 724420 – Chapeador de carrocerias metálicas (fabricação)  724425 – Chapeador naval  724430 – Chapeador de aeronaves  724435 – Funileiro industrial  724440 – Serralheiro</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo 1600 horas</b>  Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas  Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Confeccionam, reparam e instalam peças e elementos diversos em chapas de metal como aço, ferro galvanizado, cobre, estanho, latão, alumínio e zinco; fabricam ou reparam caldeiras, tanques, reservatórios e outros recipientes de chapas de aço; recortam, modelam e trabalham barras perfiladas de materiais ferrosos e não ferrosos para fabricar esquadrias, portas, grades, vitrais e peças similares.</p>
<p><b>Montadores de máquinas, aparelhos e acessórios em linhas de montagem</b>  725105 - Montador de máquinas, motores e acessórios (montagem em série)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Montam peças para máquinas e aparelhos e acessórios em linha de montagem. Organizam o local e revisam instruções de trabalho. Fazem manutenção preventiva em ferramentas. Confeccionam e especificam peças de montagem. Montam máquinas e aparelhos eletrônicos. Preenchem relatórios, notas, requisições e laudos técnicos.</p>

<p><b>Montadores de veículos automotores (linha de montagem)</b> 725505 - Montador de veículos (linha de montagem) 725510 - Operador de time de montagem</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 640</math> horas Prática: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 880</math> horas</p>	<p>Montam veículos automotores, organizam o ambiente de trabalho e monitoram o funcionamento de equipamentos e ferramentas em linhas de montagem. Controlam processos de montagem e elaboram documentação técnica. As atividades são exercidas em conformidade a normas e procedimentos técnicos, de qualidade, segurança, saúde e preservação do meio ambiente.</p>
<p><b>Montadores de equipamentos eletroeletrônicos</b> 731105 - Montador de equipamentos eletrônicos (aparelhos médicos) 731110 - Montador de equipamentos eletrônicos (computadores e equipamentos auxiliares) 731110 – Montador e reparador de microcomputador 731115 - Montador de equipamentos elétricos (instrumentos de medição) 731120 - Montador de equipamentos elétricos (aparelhos eletrodomésticos) 731125 - Montador de equipamentos elétricos (centrais elétricas) 731130 - Montador de equipamentos elétricos (motores e dínamos) 731135 - Montador de equipamentos elétricos 731140 - Montador de equipamentos eletrônicos (instalações de sinalização) 731145 - Montador de equipamentos eletrônicos (máquinas industriais) 731150 - Montador de equipamentos eletrônicos 731155 - Montador de equipamentos elétricos (elevadores e equipamentos similares) 731160 - Montador de equipamentos elétricos (transformadores) 731165 - Bobinador eletricista, à mão 731170 - Bobinador eletricista, à máquina 731175 - Operador de linha de montagem (aparelhos elétricos) 731180 - Operador de linha de montagem (aparelhos eletrônicos)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 640</math> horas Prática: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 880</math> horas</p>	<p>Montam, testam e inspecionam placas, aparelhos e, ou equipamentos eletroeletrônicos. Instalam painel de comando de rampa, esteira rolante e elevadores; preenchem relatórios e fichas dos equipamentos. Organizam e mantêm o local de trabalho em condições de uso. Abastecem o posto de trabalho de componentes, peças e materiais.</p>
<p><b>Montadores de aparelhos de telecomunicações</b> 731205 – Montador de equipamentos eletrônicos (estação de rádio, TV e equipamentos de radar)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 640</math> horas Prática: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 880</math> horas</p>	<p>Instalam estações de rádio e tv e equipamentos de radar (torre, antena e acessórios). Elaboram o plano de manutenção e realizam manutenções corretiva, periódica e preventiva em equipamentos, peças e componentes. Participam da elaboração dos projetos de infra-estrutura e técnico de estações de rádio e tv. Orientam equipes de operadores e elaboram documentação técnica (relatórios, manuais de procedimentos, escalas de serviços, quadro de controle de manutenção e outras). Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.</p>
<p><b>Mecânicos de instrumentos de precisão</b> 741105 - Ajustador de instrumentos de precisão 741110 - Montador de instrumentos de óptica 741115 - Montador de instrumentos de precisão 741120 - Relojoeiro (fabricação) 741125 - Relojoeiro (reparação)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 640</math> horas Prática: <math>\geq 400</math> horas e <math>\leq 880</math> horas</p>	<p>Montam, desmontam, ajustam, testam e calibram instrumentos de precisão para medição e controle. Instalam sistemas mecânicos de precisão e fazem manutenção em linhas de produção industrial e laboratórios. Registram informações e ocorrências técnicas. Realizam o trabalho com segurança, cumprindo normas e cuidando da limpeza e higiene do local de trabalho.</p>

<p><b>Confeccionadores de instrumentos musicais</b> 742105 - Afinador de instrumentos musicais 742110 - Confeccionador de acordeão 742115 - Confeccionador de instrumentos de corda 742120 - Confeccionador de instrumentos de percussão (pele, couro ou plástico) 742125 - Confeccionador de instrumentos de sopro (madeira) 742130 - Confeccionador de instrumentos de sopro (metal) 742135 - Confeccionador de órgão 742140 - Confeccionador de piano</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Projetam instrumentos musicais, distinguem acústicas de materiais para a fabricação dos instrumentos musicais e preparam matérias-primas para confecção dos instrumentos. Confeccionam componentes dos instrumentos, realizam acabamentos, montam, afinam, consertam e vendem instrumentos musicais.</p>
<p><b>Joalheiros e lapidadores de gemas</b> 751005 - Engastador (jóias) 751010 - Joalheiro 751015 - Joalheiro (reparações) 751020 - Lapidador (jóias)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Planejam lapidação de gemas e fabricação de jóias. Preparam material para fabricação e reparação de jóias, bijouterias e lapidação de gemas. Realizam manutenção produtiva de máquinas, equipamentos e ferramentas. Fundem metais preciosos e semipreciosos. Conformam metais preciosos e semipreciosos, laminando, rebaixando, trefilando, recozendo, estampando e dobrando. Montam jóias e semi-jóias, ajustando, encaixando, soldando, rebitando, pinando e aplicando resinas em peças. Pré-formam e facetam gemas. Dão polimento em metais preciosos e semipreciosos. Cravam gemas em peças.</p>
<p><b>Artesãos de metais preciosos e semi-preciosos</b> 751105 – Bate-folha a máquina 751110 – Fundidor (joalheria e ourivesaria) 751115 – Gravador (joalheria e ourivesaria) 751120 – Laminador de metais preciosos a mão 751125 – Ourives 751130 – Trefilador (joalheria e ourivesaria)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Fundem, conformam e recozem metais preciosos e semi-preciosos. Realizam gravações e controlam a qualidade de processos de transformação de metais preciosos e semi-preciosos. Executam manutenções produtivas em máquinas, equipamentos e ferramentas. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e preservação ambiental</p>
<p><b>Trabalhadores polivalentes das indústrias têxteis</b> 761005 - Operador polivalente da indústria têxtil</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo - 1600 horas</b> Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Preparam fibras para fabricação de fios e fabricam fios para tecelagem. Tecem e beneficiam produtos têxteis (tinturaria, estamparia e acabamento final). Controlam a qualidade da produção e expedem produtos têxteis. Realizam manutenção produtiva em máquinas têxteis.</p>
<p><b>Trabalhadores polivalentes do curtimento de couros e peles</b> 762005 - Trabalhador polivalente do curtimento de couros e peles</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo - 1600 horas</b> Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Trabalham em várias etapas do processamento de peles e couros, desde a preparação até o acabamento. Preparam couros, peles e insumos auxiliares de curtimento. Operam máquinas e equipamentos da transformação de peles em couro. Organizam o local de trabalho, realizam tarefas auxiliares no curtimento e dão acabamento em couros. Controlam o processo de produção conforme normas e procedimentos técnicos, de qualidade, meio ambiente e saúde. Realizam manutenção produtiva dos equipamentos.</p>
<p><b>Trabalhadores do curtimento de couros e peles</b> 762205 - Curtidor (couros e peles) 762210 - Classificador de couros 762215 - Enxugador de couros 762220 - Rebaixador de couros</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo - 1600 horas</b> Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Controlam parâmetros físico-químicos e operam o processo de curtimento de peles e couros. Classificam couros (flor e raspa) e operam máquinas para enxugamento e rebaixamento de peles e couros. Trabalham seguindo normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, meio ambiente, higiene e saúde.</p>
<p><b>Trabalhadores de acabamento de calçados</b> 764305 - Acabador de calçados</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo - 1600 horas</b> Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Colocam solados, fixam saltos e palmilham calçados, limpam e lustram calçados. Revisam numeração, tonalidade, costuras e colagem de calçados, registrando ocorrências de falhas e defeitos. Preparam calçados para expedição</p>
<p><b>Trabalhadores do acabamento gráfico</b> 766305 - Acabador de embalagens (flexíveis e cartotécnicas) 766310 - Impressor de corte e vinco 766315 - Operador de acabamento (indústria gráfica) 766320 - Operador de guilhotina (corte de papel) 766325 - Preparador de matrizes de corte e vinco</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo - 1600 horas</b> Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Planejam a execução do serviço, ajustam e operam máquinas de acabamento gráfico e editorial. Preparam matrizes de corte e vinco, fazem gravações a máquina (hot-stamping) e realizam manutenção produtiva dos equipamentos. Trabalham em conformidade a estritas normas e procedimentos técnicos, de qualidade, segurança, meio ambiente e saúde.</p>

<p><b>Marceneiros e afins 771105 –</b>  <b>Marceneiro 771110 –</b> Modelador de madeira  771115 – Maquetista na marcenaria  771120 – Tanoiero</p>	<p>18 a 24 anos</p>	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo -1600 horas</b>  Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas  Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Preparam o local de trabalho, ordenando fluxos do processo de produção, e planejam o trabalho, interpretando projetos desenhos e especificações e esboçando o produto conforme solicitação. Confeccionam e restauram produtos de madeira e derivados (produção em série ou sob medida). Entregam produtos confeccionados sob medida ou restaurados, embalando, transportando e montando o produto no local da instalação em conformidade a normas e procedimentos técnicos e de segurança, qualidade, higiene e preservação ambiental.</p>
<p><b>Motorista de Ônibus Urbanos, Metropolitanos e Rodoviários</b>  782405- Motorista de ônibus rodoviário 782410 – Motorista de ônibus urbano  782415 – Motorista de trólebus</p>	<p>Condutor de Transporte de Passageiros – Categoria D – Idade mínima de 02 anos na Categoria B;   Condutor de Transporte de Cargas – Categoria C - Estar habilitado há 01 ano na Categoria B;</p>	<p>Programa realizado em parceria entre entidade qualificadora e escolas especializadas autorizadas a formar motoristas conforme Resolução 168/2004 Contran (DENATRAN). Máximo de 10 meses - Total de 800 horas.</p>	<p>Dirigem e manobram veículos e transportam pessoas, cargas ou valores. Realizam verificações e manutenções básicas do veículo e utilizam equipamentos e dispositivos especiais tais como sinalização sonora e luminosa, software de navegação.</p>
<p><b>Motorista de Veículos de Carga em Geral</b>  782505 – Caminhoneiro autônomo (rotas regionais e internacionais)  782510 – Motorista de caminhão (rotas regionais e internacionais)  782515 – Motorista operacional de guincho</p>	<p>Condutor de Transporte de Passageiros – Categoria D – Idade mínima de 02 anos na Categoria B;   Condutor de Transporte de Cargas – Categoria C - Estar habilitado há 01 ano na Categoria B;</p>	<p>Programa realizado em parceria entre entidade qualificadora e escolas especializadas autorizadas a formar motoristas conforme Resolução 168/2004 Contran (DENATRAN). Máximo de 10 meses - Total de 800 horas</p>	<p>Dirigem e manobram veículos e transportam pessoas, cargas ou valores. Realizam verificações e manutenções básicas do veículo e utilizam equipamentos e dispositivos especiais tais como sinalização sonora e luminosa, software de navegação.</p>
<p><b>Trabalhadores de cargas e descargas de mercadorias</b>  783205 – Carregador (aeronaves)  783210 – Carregador (armazém)  783215 – Carregador (veículos de transportes terrestres)  783220 - Estivador 783225 – Ajudante de motorista</p>	<p>18 a 24 anos</p>	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Preparam cargas e descargas de mercadorias; movimentam mercadorias em navios, aeronaves, caminhões e vagões; entregam e coletam encomendas; manuseiam cargas especiais; reparam embalagens danificadas e controlam a qualidade dos serviços prestados. Operam equipamentos de carga e descarga; conectam tubulações às instalações de embarque de cargas; estabelecem comunicação, emitindo, recebendo e verificando mensagens, notificando e solicitando informações, autorizações e orientações de transporte, embarque e desembarque de mercadorias.</p>
<p><b>Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem</b>  784105 - Embalador, a mão  784110 - Embalador, a máquina  784115 – Operador de máquina de etiquetar</p>	<p>14 a 24 anos</p>	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Preparam máquinas e local de trabalho para empacotar e envasar; embalam produtos e acessórios; enfardam produtos, separando, conferindo, pesando e prensando produtos; realizam pequenos reparos em máquinas, identificando falhas, regulando-as, substituindo pequenas peças e testando seu funcionamento.</p>
<p>784120 – Operador de máquina de envasar líquidos  784125 – Operador de prensa de enfardamento</p>	<p>18 a 24 anos</p>		
<p><b>Alimentadores de linhas de produção</b>  784205 - Alimentador de linha de produção</p>	<p>18 a 24 anos</p>	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Preparam materiais para alimentação de linhas de produção; organizam a área de serviço; abastecem linhas de produção; alimentam máquinas e separam materiais para reaproveitamento.</p>

<p><b>Trabalhadores na fabricação e conservação de alimentos</b>  841408- Cozinheiro (conservação de alimentos)  841416 – Cozinheiro de carnes  841420 – Cozinheiro de frutas e legumes  841428 – Cozinheiro de pescado  841432 – Desidratador de alimentos  841440 – Esterilizador de alimentos  841444 – Hidrogenador de óleos e gorduras  841448 – Lagareiro 841456 – Operador de câmaras frias  841460 – Operador de preparação de grãos vegetais (óleos e gordura)  841464 – Prensador de frutas (exceto oleaginosas)  841468 – Prensador de rações  841472 – Refinador de óleo e gordura  841476 – Trabalhador de fabricação de margarina 841484 – Trabalhador de preparação de pescados (limpeza)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo -1600 horas</b>  Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas  Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Preparam alimentos e cozem produtos alimentícios utilizando processos diversos. Operam câmara fria para armazenar e conservar produtos, insumos e matérias-primas. Prensam frutas e grãos, extraem óleos e farelos vegetais, refinam óleos e gorduras e preparam rações. Fabricam manteiga e margarina. Trabalham em conformidade a normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, higiene, saúde e preservação ambiental.</p>
<p><b>Operadores de equipamentos na fabricação de pães, massas alimentícias, doces, chocolates e achocolatados</b>  841805 Operador de forno (fabricação de pães, biscoitos e similares) 841810 Operador de máquinas de fabricação de doces, salgados e massas alimentícias  841815 Operador de máquinas de fabricação de chocolates e achocolatados</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Produzem massas alimentícias, doces, salgados, achocolatados e chocolates. Preparam massas alimentícias e recheios e controlam processos e linhas de produção. Efetuam testes e inspeções em produtos e embalagens. Preparam utensílios, máquinas e equipamentos para produção e realizam manutenção produtiva das máquinas e equipamentos. Trabalham seguindo normas de higiene, segurança no trabalho, qualidade e preservação ambiental.</p>
<p><b>Padeiros, confeiteiros e afins</b>  848305 Padeiro  848310 Confeiteiro 848315 Masseiro (massas alimentícias)  848325 Trabalhador de fabricação de sorvete</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b>  Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas  Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Planejam a produção e preparam massas de pão, macarrão e similares. Fazem pães, bolachas e biscoitos e fabricam macarrão. Elaboram caldas de sorvete e produzem compotas. Confeitam doces, preparam recheios e confeccionam salgados. Redigem documentos tais como requisição de materiais registros de saída de materiais e relatórios de produção. Trabalham em conformidade a normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, higiene, saúde e preservação ambiental.</p>
<p><b>Magarefes e afins</b>  848505 - Abatedor  848510 - Açougueiro  848515- Desossador  848520 - Magarefe 858425 - Retalhador de carne</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo -1600 horas</b>  Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas  Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Abatem bovinos e aves controlando a temperatura e velocidade de máquinas. Preparam carcaças de animais (aves, bovinos, caprinos, ovinos e suínos) limpando, retirando vísceras, depilando, riscando pequenos cortes e separando cabeças e carcaças para análises laboratoriais. Tratam vísceras limpando e escaldando. Preparam carnes para comercialização desossando, identificando tipos, marcando, fatiando, pesando e cortando. Realizam tratamentos especiais em carnes, salgando, secando, prensando e adicionando conservantes. Acondicionam carnes em embalagens individuais, manualmente ou com o auxílio de máquinas de embalagem a vácuo. Trabalham em conformidade a normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, higiene, saúde e preservação ambiental.</p>
<p><b>Operadores de instalações de refrigeração e ar-condicionado</b> 862505 Operador de instalação de refrigeração 862510 Operador de refrigeração com amônia 862515 Operador de instalação de ar- condicionado</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo -1600 horas</b>  Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas  Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Operam sistemas de ar - condicionado, acionando motores, ventiladores, chillers para resfriamento de líquidos, fancoil para climatização de ambientes, dispositivos de controle pneumático e eletroeletrônico e condicionadores de ar. Operam sistemas de refrigeração convencional e de refrigeração com amônia. Controlam o funcionamento dos sistemas de refrigeração e ar - condicionado e realizam manutenção preventiva básica nesses sistemas. Utilizam equipamentos de comunicação, registram ocorrências operacionais e preenchem relatórios de rotina. Trabalham em conformidade a normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, higiene, saúde e preservação ambiental.</p>

<p><b>Mecânicos de Manutenção de Bombas, Motores, Compressores e equipamentos de Transmissão</b> 911105 – Mecânico de manutenção de bomba injetora (exceto de veículos automotores) 911110 – Mecânico de manutenção de bombas 911115 – Mecânico de manutenção de compressores de ar 911120 Mecânico de manutenção de motores Diesel (Exceto de veículos automotores) 911125 – Mecânico de manutenção de redutores 911130 – Mecânico de manutenção de turbinas (exceto aeronaves) 911135 – Mecânico de manutenção de turbocompressores</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo -1600 horas</b> Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Realizam manutenção em componentes, equipamentos e máquinas industriais; planejam atividades de manutenção; avaliam condições de funcionamento e desempenho de componentes de máquinas e equipamentos; lubrificam máquinas, componentes e ferramentas. Documentam informações técnicas; realizam ações de qualidade e preservação ambiental e trabalham segundo normas de segurança.</p>
<p><b>Mecânicos de manutenção de máquinas industriais</b> 911305 - Mecânico de manutenção de máquinas, em geral 911310 - Mecânico de manutenção de máquinas gráficas 9113-5 - Mecânico de manutenção de máquinas operatrizes (lavra de madeira) 911320 - Mecânico de manutenção de máquinas têxteis 911325 - Mecânico de manutenção de máquinas- ferramentas (usinagem de metais)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo -1600 horas</b> Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Realizam manutenção em componentes, equipamentos e máquinas industriais; planejam atividades de manutenção; avaliam condições de funcionamento e desempenho de componentes de máquinas e equipamentos; lubrificam máquinas, componentes e ferramentas. Documentam informações técnicas; realizam ações de qualidade e preservação ambiental e trabalham segundo normas de segurança.</p>
<p><b>Mecânicos de manutenção de veículos automotores</b> 914405 - Mecânico de manutenção de automóveis, motocicletas e veículos similares 914410- Mecânico de manutenção de empilhadeiras e outros veículos de cargas leves 914415 - Mecânico de manutenção de motocicletas 914420 - Mecânico de manutenção de tratores 914425 - Mecânico de veículos automotores a diesel (exceto tratores)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo -1600 horas</b> Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Elaboram planos de manutenção; realizam manutenções de motores, sistemas e partes de veículos automotores. Substituem peças, reparam e testam desempenho de componentes e sistemas de veículos. Trabalham em conformidade com normas e procedimentos técnicos, de qualidade, de segurança e de preservação do meio ambiente.</p>
<p><b>Restauradores de instrumentos musicais</b> 915205 Restaurador de instrumentos musicais (exceto cordas arcadas) 915210 Reparador de instrumentos musicais 915215 Luthier (restauração de cordas arcadas)</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Restauram, transformam, reformam e adaptam instrumentos musicais de sopro, cordas, percussão e teclado. Montam e desmontam instrumentos, realizam as intervenções necessárias tais como desmembrar componentes, confeccionar peças de reposição, trocar peças e acessórios, soldar e colar componentes, alinhar e ajustar os instrumentos. Realizam testes nos componentes mecânico, elétrico e eletrônico, afinam e dão acabamento de superfície nos instrumentos. Orientam clientes na conservação dos instrumentos musicais e elaboram laudos técnicos e orçamentos. Podem operar máquinas motrizes e construir ferramentas.</p>
<p><b>Mecânicos de manutenção de bicicletas e equipamentos esportivos e de ginástica</b> 919305 Mecânico de manutenção de aparelhos esportivos e de ginástica 919310 Mecânico de manutenção de bicicletas e veículos similares 919315 Montador de bicicletas</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 800 horas e Máximo - 1280 horas</b> Teoria: ≥ 400 horas e ≤ 640 horas Prática: ≥ 400 horas e ≤ 880 horas</p>	<p>Orçam serviços de manutenção de bicicletas e equipamentos esportivos e de ginástica, estimando custos, relacionando defeitos, avaliando peças para soldagem, listando máquinas e equipamentos, especificando materiais e tipo de mão de obra e requisitando peças necessárias aos serviços. Efetuam revisões gerais em bicicletas e equipamentos esportivos e de ginástica. Desmontam e montam bicicletas e equipamentos esportivos e de ginástica. Realizam manutenções em bicicletas e em equipamentos esportivos e de ginástica. Recuperam peças de equipamentos esportivos e de ginástica. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.</p>
<p><b>Eletricistas de manutenção eletroeletrônica</b> 951105 Eletricista de manutenção eletroeletrônica</p>	18 a 24 anos	<p><b>Mínimo - 960 horas e Máximo -1600 horas</b> Teoria: ≥ 480 horas e ≤ 800 horas Prática: ≥ 480 horas e ≤ 1120 horas</p>	<p>Planejam serviços de manutenção e instalação eletroeletrônica e realizam manutenções preventiva, preditiva e corretiva. Instalam sistemas e componentes eletroeletrônicos e realizam medições e testes. Elaboram documentação técnica e trabalham em conformidade com normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, higiene, saúde e preservação ambiental.</p>
<p>[1] Observar o campo descrição para que os adolescentes não desenvolvam suas atividades em bares, boates ou tenham contato com bebidas alcoólicas.</p>			
<p>[2] Carga horária definida a partir do Grupo de Trabalho instituído pela portaria M.T.E 1642 de 11 de agosto de 2011.</p>			
<p>[3] Para definição da faixa etária a ser atendida a entidade deve verificar o Decreto 6481/2008 – Lista das piores Formas de Trabalho Infantil</p>			

<b>RELAÇÃO DE ARCOS OCUPACIONAIS</b>			
<i>Caso as atividades contemplem aquelas dispostas na lista TIP (decreto 6481/2008), deve-se especificar que não serão realizadas por menores, ou que serão feitas em condições laboratoriais, sob supervisão do professor/orientador, em que fiquem garantidas plenamente a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes.</i>			
<b>ARCOS OCUPACIONAIS</b>	<b>OCUPAÇÕES</b>	<b>CARGA HORÁRIA TOTAL DO PROGRAMA</b>	<b>CÓDIGO CBO</b>
Administração (14 a 24 anos)	Arquivista/arquivador Almoxarife Auxiliar de escritório/administrativo Contínuo/Office-boy/Office-girl	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	4151-05 4141-05 4110-05 4122-05
Administração 1 (14 a 18 anos)	Auxiliar de escritório, em geral Assistente administrativo Atendente de judiciário	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	4110-05 4110-10 4110-15
Administração 2 (18 a 24 anos)	Auxiliar de escritório, em geral Assistente administrativo Atendente de judiciário	<b>Mínimo - 1656 horas e Máximo - 2760 horas</b> Teoria: $\geq 828$ horas e $\leq 1308$ horas Prática: $\geq 828$ horas e $\leq 1932$ horas	4110-05 4110-10 4110-15
Agro-extrativista (18 a 24 anos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criador de pequenos animais (apicultura ou avicultura de corte ou avicultura de postura)</li> <li>• Trabalhador em Cultivo regional (fruticultura, olericultura)</li> <li>• Extrativista florestal de produtos regionais (madeira; alimentos silvestres; fibras, ceras e óleos; gomas e resinas) Artesão regional (cerâmica, bordados, madeira, palha e materiais orgânicos)</li> </ul>	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	6234-10/6233-05/6233-10 6225/6223  6321/6324/6323/6322  7521-05/7523-10/7682-05/8332-05
Agronegócio (18 a 24 anos)	Trabalhador da cultura de cana-de-açúcar Trabalhador volante da agricultura Operador de máquinas de beneficiamento de produtos agrícolas	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	6221-10 6220-20 6410-10
Alimentação (18 a 24 anos)	Copeiro Repositor de mercadorias (em supermercados) Cozinheiro Promotor de vendas especializado	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	5134-35 5211-25 5132-05 3541-30

Arte e Cultura I (14 a 24 anos)	DJ/MC Assistente de coreografia Animador de eventos culturais Assistente de produção	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	374145 2628-05 3763-05 Sem CBO
Arte e Cultura II (18 a 24 anos)	Revelador de filmes fotográficos Fotógrafo social Operador de câmara de vídeo (cameraman) Finalizador de vídeo	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	766415/766410 261815 372115 374415
Construção e Reparos I (Revestimentos) (18 a 24 anos)	Ladrilheiro Pintor Gesseiro Trabalhador da manutenção de edificações (revestimentos)	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	7165-10 7233-10/7166-10 7164-05 514325
Construção e Reparos II (Instalações) (18 a 24 anos)	a) Eletricista Predial b) Instalador-reparador de linhas e equipamentos de telecomunicações c) Instalador de sistemas eletrônicos de segurança d) Trabalhador da manutenção de edificações (instalações elétricas e de telecomunicações)	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	7156-10 7313-20 9513-05 9914-05
Desporto (14 a 24 anos)	Auxiliar da Administração Desportiva Auxiliar da Organização de Eventos Esportivos Auxiliar da Prática Desportiva	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	411010 354820 Sem CBO
Educação (14 a 24 anos)	Monitor de recreação Reforço escolar Contador de histórias Auxiliar administrativo (escolas/bibliotecas)	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	3714-10 334105/334110 2625-05 4110-10
Gráfica (18 a 24 anos)	Guilhotineiro - na indústria gráfica Encadernador Impressor (serigrafia) Operador de acabamento (indústria gráfica)	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	7663-20 7687-05 7662-05 7663-15

Gestão Pública e 3º Setor (18 a 24 anos)	Auxiliar administrativo Coletor de dados em pesquisas Agente de projetos Sociais Agente comunitário	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	4110-10 4241-05  Sem CBO
Joalheria (18 a 24 anos)	Joalheiro na confecção de bijuterias e joias de fantasia Joalheiro (reparações) Gravador (joalheria e ourivesaria) Vendedor de comércio varejista (joias, bijuterias e adereços)	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	7510-10 7510-15 7511-15 5211-10
Logística (18 a 24 anos)	Assistente de Logística em Transporte Controlador de Entrada e Saída Assistente Administrativo Conferente de Carga e Descarga	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	3421-25 3911-15 4110-10 4142-15
Madeira e Móveis (18 a 24 anos)	Marceneiro Reformador de móveis Vendedor lojista (móveis) Auxiliar de desenhista de móveis	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	7711-05 7652-35 5211-10 Sem CBO
Metalmecânica (18 a 24 anos)	Serralheiro Funileiro industrial Assistente de vendas (automóveis e autopeças) Auxiliar de promoção de vendas – administrativo (lojas de automóveis e autopeças)	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	7244-40 7244-35 3541-25 4110-05
Operação e Monitoração de Computadores (14 a 24 anos)	Operador de Processamento de Dados Operador de Sistemas Computacionais em Rede Operador de Terminal no Processamento de Dados Operador de sistemas de Computador	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	3172-05 3172-05 3172-05 Sem CBO

Pesca/piscicultura (18 a 24 anos)	Pescador artesanal (pescado de água doce e salgada) Auxiliar de piscicultor Trabalhador no beneficiamento do pescado (limpeza, salgador, defumador e subprodutos dos peixes) Vendedor de pescado - Peixeiro (comércio varejista)	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	a) 6311-05/6310-20 b) 6313-25 c) 8414-84/8481-10/ 8481-05 d) 1414-10
Produção Industrial (18 a 24 anos)	Eletricista de manutenção eletroeletrônica Mecânico de manutenção de máquinas, em geral Apontador de tempo de produção Alimentador de linha de produção	<b>Mínimo - 1656 horas e Máximo - 2760 horas</b> Teoria: $\geq 828$ horas e $\leq 1308$ horas Prática: $\geq 828$ horas e $\leq 1932$ horas	951105 911305 391110 784205
Saúde (18 a 24 anos)	Atendente de laboratório de análises clínicas Recepcionista de consultório médico ou dentário Atendente de farmácia-balconista Auxiliar de administração (hospitais e clínicas)	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	Sem CBO 4221-10 5211-30 4110-05
Serviços Administrativos (14 a 24 anos)	Auxiliar de escritório Assistente Administrativo Auxiliar de Pessoal Auxiliar de Almoarifado Recepcionista	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	4110-05 4110-10 4110-30 4141-05 4221-05
Serviços Pessoais (18 a 24 anos)	Cabeleireiro escovista Manicure/pedicure Maquiador Depilador	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	5161-10 5161-20/5161-40 5161-25 Sem CBO
Setor Bancário Adolescente Serviços Administrativos (14 a 18 anos)	Escriturário de Banco Contínuo Auxiliar de Escritório	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	4122-05 4132-25 4110-05
Setor Bancário - Jovem Serviços Bancários (18 a 24 anos)	Atendente de Agência Escriturário de Banco Contínuo Caixa de Banco	<b>Mínimo - 1656 horas e Máximo - 2760 horas</b> Teoria: $\geq 828$ horas e $\leq 1308$ horas Prática: $\geq 828$ horas e $\leq 1932$ horas	4132-05 4132-25 4122-05 4132-10
Setor Bancário - Jovem Serviços Administrativos (18 a 24 anos)	Contínuo Auxiliar de Escritório Operador de Telemarketing Agente de Microcrédito	<b>Mínimo - 1656 horas e Máximo - 2760 horas</b> Teoria: $\geq 828$ horas e $\leq 1308$ horas Prática: $\geq 828$ horas e $\leq 1932$ horas	4122-05 4110-05 4223-05 4110-50

Telemática (18 a 24 anos)	Operador de Microcomputador Operador de Telemarketing (vendas) Helpdesk (assistência) Assistente de vendas (informática e celulares)	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	4121-10 4223-10 3172-10 3541-25
Transporte (18 a 24 anos)	Cobrador Ajudante de motorista (entregador) Assistente administrativo (transporte) Despachante de transportes coletivos	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	5112-15 7832-25 4110-10 5112-10
Turismo e Hospitalidade (18 a 24 anos)	Cumim (auxiliar de garçom) Recepcionista Guia de turismo (Local) Organizador de evento	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	5134-15 4221-05 5114-05 3548-20
Turismo e Hospedagem (18 a 24 anos)	Auxiliar de Garçom Auxiliar de Cozinha Auxiliar de Recepção	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	5134-15 5132-05 4221-20
Varejo (18 a 24 anos)	Operador de Caixa Repositor de Estoque Vendedor Atendente Empacotador	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	4211-25 5211-25 5211-10 5211-30 7841-05
Vendas (14 a 24 anos)	Assistente de Vendas Vendedor em Comércio Varejista Agente de Vendas de Serviços Designer de Vitrynes	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	3541-25 5211-10 3541-20 3751-10
Vestuário (18 a 24 anos )	Costureiro Reformadora de roupas Montador de artefatos de couro Vendedor de comércio varejista (vestuário)	<b>Mínimo - 1104 horas e Máximo - 1840 horas</b> Teoria: $\geq 552$ horas e $\leq 920$ horas Prática: $\geq 552$ horas e $\leq 1288$ horas	7632-10 7630-15 7653-15 5211-10

<b>PROJETOS ESPECIAIS</b>			
<b>Cidadania Produtiva – Formação para adolescentes em Dança</b> 376105 - Dançarino tradicional	14 a 24 anos	<b>1200 horas</b>	Os dançarinos tradicionais e populares dançam, sozinhos, em pares ou em grupo com fins ritualísticos, performáticos e espetaculares, pesquisam e estudam, reinterpretem danças tradicionais e populares; criam espetáculos, ministram aulas e inserem seu acervo cultural em diferentes contextos (sociais, pedagógicos e terapêuticos).
<b>Cidadania Produtiva – Formação Técnica para Adolescentes em Teatro</b> 262505 – Ator	14 a 24 anos	<b>1200 horas</b>	Interpretam e representam um personagem, uma situação ou idéia, diante de um público ou diante das câmeras e microfones, a partir de improvisação ou de um suporte de criação (texto, cenário, tema etc) e com o auxílio de técnicas de expressão gestual e vocal.
<b>Cidadania Produtiva – Formação Técnica para Jovens em Artes Visuais</b> 791105 - Artesão bordador	18 a 24 anos	<b>1200 horas</b>	Os profissionais desta família ocupacional criam e confeccionam produtos artesanais utilizando-se de vários tipos de matérias primas, tais como: fibras, madeira, pedras, sementes e cascas, tecidos, metais, couro, látex dentre outros. Para tanto, utilizam-se de várias técnicas de tratamento, preparação e transformação das matérias primas utilizadas. Finalizam seus produtos de modo que os mesmos retratem a cultura local e identifiquem seu autor. São responsáveis pela comercialização de seus produtos como também do gerenciamento de seus negócios.
<b>Turismo de base comunitária/turismo ecológico</b> 511405 - Guia de turismo	18 a 24 anos	<b>900 horas</b>	Executam roteiro turístico, transmitem informações, atendem passageiros, organizam as atividades do dia, realizam tarefas burocráticas e desenvolvem itinerários e roteiros de visitas.
<b>Curso de Aprendizagem Músico Intérprete Instrumentista</b> 262710 - Músico intérprete instrumentista	14 a 24 anos	<b>1680 horas</b>	Interpretam músicas por meio de instrumentos ou voz, em público ou em estúdios de gravação e para tanto aperfeiçoam e atualizam as qualidades técnicas de execução e interpretação, pesquisam e criam propostas no campo musical.
<b>Administrativo Empreendedor</b> 411010 – Auxiliar Administrativo	14 a 24 anos	<b>Total: 1333 horas Teoria = 400h Prática = 933h</b>	Executam serviços de apoio nos pequenos negócios, com ênfase em gestão e empreendedorismo, auxiliando na área de mercado e vendas, de gestão de pessoas, finanças, organização e inovação.