



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFTC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
UNIDADE DE ENSINO: VITÓRIA DA CONQUISTA

PRISCILLA SOUSA LACERDA

VINYCIUS PEREIRA LIMA

LEI 10.097/00 – O JOVEM APRENDIZ E SUA INCLUSÃO AO PRECARIZADO
MERCADO DE TRABALHO.

VITÓRIA DA CONQUISTA

2021

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFTC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
UNIDADE DE ENSINO: VITÓRIA DA CONQUISTA

PRISCILLA SOUSA LACERDA
VINYCIUS PEREIRA LIMA

LEI 10.097/00 – O JOVEM APRENDIZ E SUA INCLUSÃO AO PRECARIZADO
MERCADO DE TRABALHO.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito - Centro Universitário UniFTC, Unidade Vitória da Conquista, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientador(a): Prof. Nei Plácido dos Santos Ribeiro

VITÓRIA DA CONQUISTA

2021

LEI 10.097/00 – O JOVEM APRENDIZ E SUA INCLUSÃO AO PRECARIZADO MERCADO DE TRABALHO.

Priscilla Sousa Lacerda¹

Vyncius Pereira Lima²

Nei Plácido dos Santos Ribeiro³

RESUMO

O presente artigo analisa a lei 10.097/00 sobre o jovem aprendiz, da sua inclusão e a precarização do mercado de trabalho. Tendo em vista o atual cenário empregatício brasileiro, no qual se apresenta precário, e tendo como consequência dessa debilidade a dificuldade de inclusão do jovem e do adolescente ao mercado de trabalho. É evidente que há um descaso da classe empresária em oportunizar vagas aos jovens, frente a isso o objetivo é de analisar a importância do contrato do Jovem Aprendiz com as empresas, levando em consideração o crescimento do principiante na corporação. Para tanto, verificou-se a precarização do mercado de trabalho em relação aos contratos do jovem aprendiz, com foco em analisar a falta de expectativa que as empresas demonstram para estes. Com isso, faz-se necessário identificar a relevância do apoio e da adesão das empresas a esta modalidade de contrato e de investirem no desenvolvimento e crescimento destes jovens, como também demonstrar a importância do jovem aprendiz ao desenvolvimento dos indivíduos em sociedade e a observância do respeito as normas por parte do empresariado. Os frutos obtidos a partir dessa pesquisa serão analisados através de métodos qualitativos, utilizando de procedimentos interpretativos e valorativos para a análise de todas as informações obtidas. As técnicas de pesquisa serão a revisão

¹**Priscilla Sousa Lacerda**, graduanda do décimo semestre, do turno noturno, do curso de Direito pela Faculdade de Tecnologias e Ciências (UNIFTC – Vitória da Conquista). E-mail prylacerda@hotmail.com;

²**Vyncius Pereira Lima**, graduando do décimo semestre, do turno noturno, do curso de Direito pela Faculdade de Tecnologias e Ciências (UNIFTC – Vitória da Conquista). E-mail vynciusv.p.l@gmail.com

³**Nei Plácido dos Santos Ribeiro**, professor orientador, formado em Direito pelo Centro Universitário UNIFTC – Salvador, com curso de extensão em Inovações Pedagógicas na Docência do Ensino Superior no Centro Universitário UNIFTC – Salvador. Especialista em Negócios e Direito Imobiliário pela Faculdade Damásio, Coordenador no Núcleo de Práticas Jurídicas UNIFTC – Vitória da Conquista, E-mail: nribeiro.vic@ftc.edu.br .

bibliográfica, realizada através de pesquisa exploratória em livros, artigos e legislação acerca do tema. Diante disso, verificou-se uma precariedade por parte do sistema empregatício brasileiro no programa jovem aprendiz, há também falta de perspectivas para esses iniciantes que estão inseridos no programa, e além disso há dificuldades para oportunizar ao jovem o que lhe é previsto em lei.

PALAVRAS-CHAVES: Jovem aprendiz. Precarização. Mercado. Trabalho. Inclusão. Perspectiva.

TITLE

LAW 10.097/00 - THE YOUNG APPRENTICE AND ITS INCLUSION TO THE PRECARE LABOR MARKET.

ABSTRACT

This article analyzes the law 10.097/00 on inclusion and the consequent precariousness of young apprentices to the labor market. In view of the current Brazilian employment scenario, in which it is precarious, and having as a consequence of this weakness the difficulty of including young people and adolescents in the labor market. It is known that there is a neglect of the business class in providing opportunities for young people, in view of this, the objective is to analyze the importance of the Young Apprentice contract with companies, taking into account the growth of the beginner in the corporation. Therefore, the precariousness of the labor market in relation to the employment contracts of young apprentices was verified, with a focus on analyzing the lack of expectations that companies show for them. Thus, it is necessary to identify the relevance of the support and adherence of companies to this type of contract and to invest in the development and growth of these young people, as well as to demonstrate the importance of young learning for the development of individuals in society and the observance of respect the standards by the business community. The fruits obtained from this research will be analyzed through qualitative methods, using interpretive and evaluative procedures for the analysis of all the information obtained. The research techniques will be the bibliographic review, carried out through exploratory research in books, articles and legislation on the subject. Therefore, there was a precariousness on the part of the

Brazilian employment system in the young apprentice program, there is also a lack of perspectives for these beginners who are included in the program, and in addition there are difficulties to provide opportunities for young people what is provided for by law.

KEYWORDS: Young apprentice. Precariousness. Market. Work. Inclusion. Perspective.

1 INTRODUÇÃO

É notória a dificuldade que o jovem brasileiro enfrenta para ingressar no mercado de trabalho a fim de possuir sua primeira experiência profissional. Sabe-se que a grande maioria das empresas solicitam experiências e habilidades para contratar, e com isso os jovens se tornam desqualificados, já que eles não possuem tais requisitos para poder desempenhar as funções, e se inserir no mercado de trabalho.

Com a consequente baixa oportunidade de vagas, e a exigência de pré-requisitos, muitos enfrentam o desemprego e aceitam condições sub-humanas para se manterem e ajudar a própria família. O que torna necessário colocar em prática ações de políticas públicas, no intuito de enfrentamento à precariedade, disponibilizando cursos, treinamentos e consequentemente, oportunidade de novas e mais vagas a estes jovens sem experiências profissionais.

Pensando nisso, o objeto central que será analisado é o jovem aprendiz e a consequente dificuldade em se inserir no mercado de trabalho, aqui relatado, fazendo necessário entender o real sentido da política pública. Nessa perspectiva, o jovem aprendiz brasileiro parte da aplicação normativa da Lei 10.097/2000, indo além da simples ideia de se empregar os jovens em empresas, mas oportunizar formação teórica e prática.

A perspectiva do jovem aprendiz é profissionalização com acesso ao primeiro emprego e de desenvolver competências para o mundo do trabalho, em contrapartida, o empresário vislumbra a oportunidade de contribuição para formação dos futuros profissionais e compartilhando os valores de suas empresas.

Com a finalidade de serem analisados o tema e os questionamentos aqui expostos, o trabalho será realizado utilizando-se o método qualitativo. Serão utilizadas pesquisas bibliográficas, leis, livros e demais fontes que atendam à pesquisa.

A primeira seção abordará o conceito de jovem aprendiz e o objetivo do programa do jovem aprendiz, na segunda seção haverá descrição sobre o surgimento da Lei 10.097/00, a sua implementação no Brasil e seus objetivos, na terceira seção será posto em evidência algumas das dificuldades que o jovem enfrenta em adquirir seu primeiro emprego e se inserir ao mercado de trabalho, na quarta seção haverá a exposição sobre a consequente precarização do mercado de trabalho no contexto atual, a falta de perspectiva gerada nos jovens. Por fim, as considerações finais.

2 Conceito de Jovem Aprendiz e objetivo do programa

Sabe-se que no Brasil o conceito de Jovem Aprendiz pode-se levar a várias vertentes, apesar de se ter um termo definido que está presente no parágrafo 5º Artigo 428 do Decreto Lei n.º 5.452 de 1 de maio de 1943, contudo, existem alguns adendos para definir quem são esses aprendizes.

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscritos em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. Art. 428 (DECRETO LEI n.º 5.452, 1943, seção IV).

Como analisado no artigo 428, o jovem aprendiz pode ser descrito também através da idade, desde que esteja matriculado e cursando regularmente o ensino fundamental, ensino médio ou ensino técnico profissional, sendo que existe uma exceção para jovem aprendiz com deficiência (PCD), pois eles não precisam apresentar tais requisitos, precisando apenas considerar as habilidades e competências de profissionalização.

Frente a isso, são propostas a todos os que são cadastrados no programa atribuições as quais são instituídas por meio de um tratado de aprendizagem, que é disposto e realizado sob a prescrição e responsabilidade de entidades habilitadas como no Programa Jovem Aprendiz (Borges & Rodrigues, 2016).

Tendo em vista que a Lei da Aprendizagem assegura que adolescentes e jovens possam exercer atividade produtiva em horário determinado, dar continuidade

aos estudos e ter todas as garantias trabalhistas e previdenciárias dos demais trabalhadores empregados conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com direito a férias, aviso prévio, 13º salário, FGTS, etc., desde que recebam capacitação específica para essa atividade (Mattos & Chaves, 2006).

Além dessas asseguarações, segundo Borges e Rodrigues (2016) o programa tem como objetivo dar um impulso ao primeiro emprego, e ajudar na formação profissional de jovens em todo o país, além de visar reduzir o abuso do trabalho infantil, sabendo que este constitui forma de ingresso de jovens no mercado de trabalho. Um outro propósito existente é o de que o aprendiz ocupe vagas que surjam no futuro, com mão de obra já qualificada para atividades específicas, de forma que o próprio tenha uma garantia de emprego no futuro.

“A contratação do menor aprendiz é uma questão de responsabilidade social, pois, tem por objetivo o recrutamento de jovens, propicia a criação de postos de trabalho, tem como objetivo a redução do desemprego no Brasil, oportunidade de trabalho que gera experiência laboral e inclusão social.”

Mattos e Chaves (2006)

De acordo a visão dos autores, o programa pode oportunizar para o jovem mais que uma oportunidade de emprego, pode gerar a ele uma inclusão social, sendo esse também um dos objetivos, criar a construção e o resgate da cidadania e da dignidade humana dos futuros aprendizes que vivem em situações precárias e de pobreza extrema, bem como a oportunidade de uma educação voltada ao seu próprio desenvolvimento pessoal e profissional (Bonnis,1998).

3 Da Implementação normativa no Brasil - Lei 10.097/00 e seus objetivos

Ao analisar a realidade empregatícia brasileira onde buscava-se enfrentar uma série de desafios, como: altos índices de desemprego, cultura do trabalho infantil e escassez de mão de obra capacitada. Tendo em vista que no país possui mais de 3 milhões de adolescentes entre 15 a 17 anos trabalhando na inconformidade, de acordo ao IBGE (2015), o país deparou-se com a necessidade de buscar por alternativas efetivas de políticas públicas que efetuassem a reversão desse quadro negativo no seu cenário. Segundo a Agência Câmara de Notícias (2018), “Contratos

de aprendizagem podem ajudar a reduzir a alta taxa de desemprego entre jovens de 14 a 24 anos, a conter a evasão escolar e a combater o trabalho infantil”. Nota-se que a criação da lei 10.097/00 é uma alternativa viável para amenização de tais desafios.

O surgimento da “Lei do Aprendiz” (Lei 10.097/00), como é conhecida popularmente, apresentou-se de forma atrativa para a sociedade em âmbito nacional, sendo ela de cunho obrigacional à classe empresária, estando, portanto, em complemento com a CLT - Consolidação das Leis de Trabalho em seu Art. 429. Tal institucionalização possui diversos atributos, tendo como uma das obrigações da empresa disponibilizar em seus quadros a reserva mínima de 5% de vagas ao jovem, e uma didática não apenas empregatícia, mas que lhes oportunizam capacitações, direitos, deveres, cidadania e inclusão efetiva ao mercado de trabalho com a iniciativa de programas de habilitação ao jovem aprendiz, onde ao tempo que efetua suas atividades laborais em empresas, participa de atividades didáticas preparatórias e profissionalizantes, tornando possível a esses jovens profissionais uma perspectiva de inserção e capacidade ao cenário empregatício brasileiro, abrangendo seu alcance a pessoa com deficiência e possibilitando também sua inserção na lei 10.097/00. Nesse sentido, Oliveira (2011, [s.p.]) diz que:

A aprendizagem proporciona ao jovem o preenchimento de parte do tempo 'livre' com atividades que visam a prepará-lo para o ingresso no mundo do trabalho. Na conclusão do curso, o menor receberá um certificado de qualificação profissional [...].

Sendo assim, a implementação da proposta Lei 10.097/00 objetiva: conscientizar a sociedade e o meio econômico da não cultura ao trabalho infantil, possibilitando respeito ao direito à infância, ao aprendizado e à educação; alterar positivamente os índices de desemprego com a capacitação do jovem que se vê em desvantagem no cenário empregatício devido a inexperiência; efetuar a incorporação das empresas, oportunizando agregar valores aos jovens, apresentar ao empresariado a possibilidade de preparar seus profissionais desde o aprendizado ao exercício futuro, contribuir com um mercado de trabalho competitivamente justo, com pessoas mais capacitadas, melhorar o desempenho dos jovens e compartilhar o seu crescimento. Frente a isso esses benefícios levam os jovens a buscarem pela aplicação dessa lei, já que segundo Borges (2006) eles:

São movidos a buscarem experiência, uma espécie de passaporte facilitador para seu futuro profissional, prioritariamente, perseguindo uma atividade empregatícia com vínculo formal. Diante desta conquista vislumbram ter sua própria remuneração.

Quando é proporcionado ao jovem uma oportunidade ele pode mudar de vida, buscando e se dedicando aos seus objetivos, querendo se tornar independente e muitas vezes sair da pobreza extrema, através do trabalho formal, além de adquirir conhecimento para formar o seu futuro profissional, como diz Borges (2006). Sabe-se que existe leis que auxiliam os jovens a encontrarem essas oportunidades, no qual está explícita nos direitos do jovem aprendiz, e em diversas leis, inclusive na CF como é mostrado no seu artigo 205 e 227:

EDUCAÇÃO E TRABALHO

Temos no art. 205 da CF/88 o seguinte:

“A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, deve visar ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.”

Também no art. 227, da CF diz que:

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

Observando as leis é notório que o jovem aprendiz está assegurado nessas normas, já que o seu objetivo é levar o jovem a estudar e a aprender, afinal, aprendendo adquire-se experiência e com isso obtém a realização pessoal, profissional e financeira.

4 Dificuldade do primeiro emprego

De acordo com Luana de Paula (2021), diretora de desenvolvimento de novos negócios no Grupo Cia de Talentos, as dificuldades dos jovens no mercado de trabalho são inúmeras, tendo em vista que com a alta concorrência as empresas buscam contratar pessoas já qualificadas, com conhecimentos prévios, habilidades e experiências a fim de avançar no alcance das suas metas. Estes são alguns dos principais obstáculos que os jovens enfrentam ao tentarem se inserir no mercado de trabalho, pois além da pouca idade, há também a falta de experiência. Constata-se com isto um paradoxo, pois para adquirir experiência: “A exigência de experiência anterior é a maior barreira na hora de arranjar o primeiro emprego para 77% dos jovens brasileiros, aponta um levantamento feito pela empresa argentina de pesquisa em tendências Trendsity e pelo McDonald’s”. Fuentes (2018).

Visando amenizar este impasse uma das principais iniciativas que o jovem pode tomar é buscar adquirir novos conhecimentos, investir em si, participar de cursos de qualificação, dessa forma chegando o momento de trabalhar terá um conhecimento prévio em alguma área, tendo, portanto, um diferencial em seu currículo, pois quanto mais conhecimento, mais serão as chances de conquistar alguma vaga e conseqüentemente ser ingresso no mercado de trabalho. Afinal, quando o jovem sai do ambiente escolar, ele quase sempre sai despreparado para o mercado de trabalho, o que se mostra injusto para eles. Sarriera et alli (2000, p. 45), referindo-se ao jovem que termina o ensino médio, afirma:

A saída da escola supõe para o jovem um período de transição. Sai de uma instituição organizada e organizadora para um espaço social no qual o tempo e a atividade não estão tão estruturados. O papel, antes do aluno, torna-se um papel confuso e pouco definido. Esse novo espaço de transição é chamado de terra de ninguém, isto é, nenhuma instituição social se responsabiliza pelo jovem nessa fase. Nesse momento, o jovem passa a ser pressionado pela família para mostrar a sua capacidade de conseguir um trabalho que complemente a renda familiar.

No intuito de facilitar e contribuir com o jovem, foi publicada a Lei 10.097/00, que trata da inclusão do jovem aprendiz ao mercado de trabalho. Para tanto, o jovem deve estar matriculado e frequentando uma instituição de ensino, pois um dos objetivos é o desenvolvimento na área teórica e prática. Essa lei determina que empresas façam parcerias com as instituições de ensino e disponibilizem vagas num

percentual de 5% a 15%, a depender do número do quadro de funcionários da empresa. Conforme o Decreto Federal nº 5.598/2005, são credenciadas e autorizadas a ministrar os cursos de aprendizagem:

Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I - Os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

- A) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
- B) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);
- C) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
- D) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);
- E) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP);
- F) Escolas técnicas de Educação e Entidades sem Fins Lucrativos; registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (artigos. 429 e 430 da CLT, 2005.).

A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista pode ser feita de forma direta, mediante processo seletivo, ou de forma indireta, mediante contrato com Entidade Sem Fins Lucrativos – ESFL. Já a contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico.

Mas, apesar desses órgãos contribuírem e auxiliarem a encontrarem o primeiro emprego, ainda há inúmeros outros obstáculos, já que a empresa faz uma seleção para escolher o aprendiz, então eles criam critérios para tal escolha, o que torna mais difícil para o jovem, sendo que alguns possuem mais oportunidades de conhecimentos que outros, gerando uma menor possibilidade de conseguir o primeiro emprego.

“recrutamento é a fase inicial para o preenchimento de uma vaga que está em aberto. Essa procura se faz com base nas requisições de pessoal emitidas pelos supervisores e no mercado de trabalho, onde, de um lado, competem os empregadores, e, de outro, os próprios profissionais. Os empregadores competem em termos de salários, condições de trabalho e benefícios oferecidos. Os candidatos competem em termos de qualificação pessoal, o que inclui habilidade, conhecimento, experiência e personalidade”.
(FRANÇA, 2007 p. 29)

Sendo assim, como é mostrado por França (2007), o recrutamento se torna uma

competição para conseguir uma vaga, já que eles precisam demonstrar serem o melhor para a empresa, mas se o jovem não tem oportunidades, eles não se encaixam nos requisitos que as empresas impõem, tornando cada vez mais complicado se inserir no mercado de trabalho.

5 Precarização do mercado de trabalho

Nota-se que com o avanço da alta tecnologia, a substituição de mão de obra por máquinas afeta diretamente o aumento do desemprego, além da crise econômica evidente no país, agregada à pandemia do covid-19, o índice de desemprego no Brasil se elevou, fazendo com que os jovens desanimem diante do cenário atual.

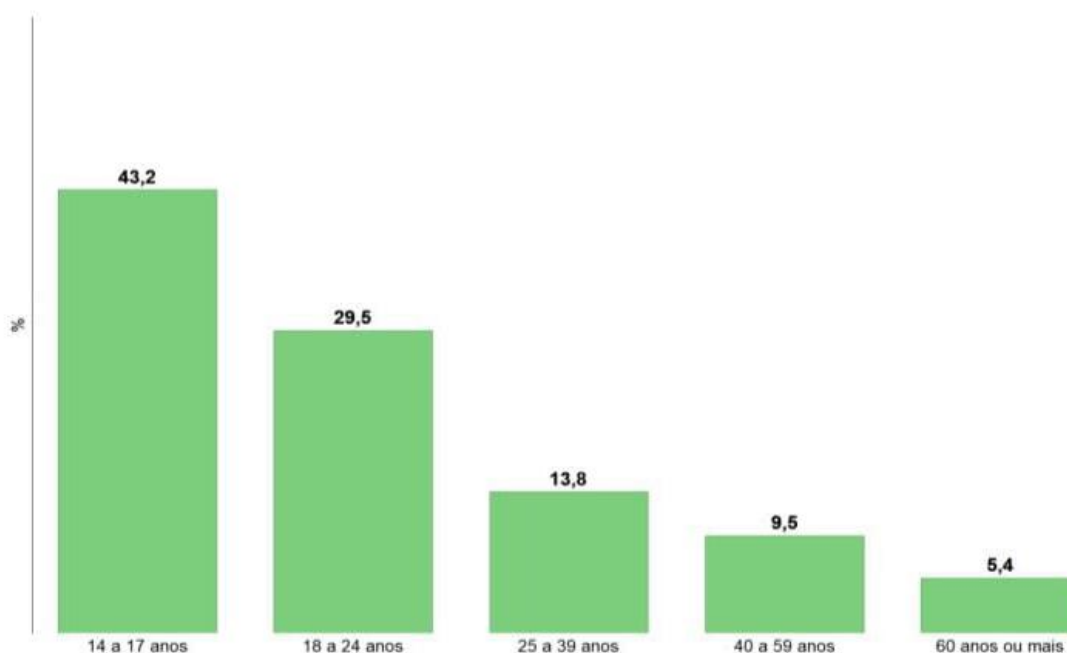
De acordo com o indicador do IBGE publicado em 27 de maio de 2021, tem-se o gráfico 01 abaixo que ilustra as diferenças existentes entre as taxas de desocupação nos diversos grupos etários.

Através do seguinte gráfico sobre o primeiro trimestre de 2021, constata-se que o índice de desemprego da faixa etária entre 14 e 17 anos de idade atingiu 46,3%, e jovens entre 18 e 24 anos chegou a 31%.

Com a crise, torna-se real a necessidade das famílias, tornando-se imprescindível a necessidade de os jovens auxiliarem a família financeiramente, e isso faz com que estes se submetam a situações sub-humanas para, na medida do possível, arcar com as despesas familiares, pressionando jovens, ainda muito novos e sem experiências, a buscarem oportunidades de trabalho, almejando adquirir renda para se manter e ajudar a própria família, se submetendo a empregos informais.

Segundo dados do IBGE, o desemprego entre jovens de 18 a 24 anos de idade chegou a 31% no primeiro trimestre de 2021. Conforme o gráfico 01 e a tabela 01 que mostra a taxa de desemprego de jovens acima de 14 anos.

Gráfico 01- Taxa de desocupação (%), na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por grupos de idade - Brasil - 2º trimestre de 2021



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

Tabela 01- Taxa de desocupação (%), na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por grupos de idade - Brasil - 2º trimestre de 2021

Grupos de idade	2º Trimestre									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
14 a 17 anos	22,2	22,8	20,8	24,4	38,7	43,1	42,7	42,2	42,8	43,2
18 a 24 anos	15,7	15,4	15,3	18,5	24,5	27,3	26,6	25,8	29,7	29,5
25 a 39 anos	7,1	7,2	6,3	7,9	10,4	12,0	11,5	11,1	12,9	13,8
40 a 59 anos	3,6	3,8	3,5	4,4	6,3	7,6	7,5	7,2	8,7	9,5
60 anos ou mais	2,2	1,8	1,9	2,6	3,8	4,5	4,4	4,8	4,8	5,4

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

Constata-se com essa análise a necessidade de implantação de estratégias entre o governo, empresa e as entidades a fim de buscar políticas públicas e disponibilizarem novos métodos de ingresso desses jovens no mercado de trabalho, oportunizando lhes mais vagas e confiando no aprendizado e a consequentemente contribuição na empresa buscando um crescimento conjunto com um projeto de

planos e salários dinamizando a organização das empresas, a fim de contribuir com a motivação dos colaboradores.

Contudo, vale ressaltar que a precarização do mercado de trabalho existe e para o jovem se torna cada vez mais difícil já que eles não possuem experiências. Com isso, o maior objetivo do contrato de aprendiz é ser um meio de inserção efetiva no mercado de trabalho, de modo a manter o nível ideal de empregabilidade dos jovens, tendo em conta que a qualificação da mão de obra nacional é fator de promoção do desenvolvimento do país, principalmente em época de crise e de desemprego estrutural. Desse modo se torna imprescindível investir nesses jovens, segundo Gramigna (2011):

é de suma importância investir em pessoas, pois sem elas qualquer tecnologia, por mais inovadora que seja não funciona e que as pessoas têm o dom de fazer o sucesso ou o fracasso de qualquer empresa, é visível que também é de suma importância investir em novos talentos, novos conhecimentos, competências e habilidades. Muitas pessoas trazem para dentro das organizações a sua necessidade de integrar seus sonhos, suas perspectivas de vida, e com isso colocam seus talentos a favor da organização quando a mesma proporciona um ambiente para tal.

Com o investimento nesses jovens as empresas estarão beneficiando todo o país, já que eles serão os próximos profissionais do futuro, já que para obter o sucesso de uma nação é necessário que a economia ande junto com educação, sendo assim oportunizar esses jovens o primeiro emprego, vai envolver mais que uma oportunidade de trabalho, irá promover a fragmentação do conhecimento, a descoberta de novos talentos, a diminuição da criminalidade, o fim do trabalho escravo infantil, a promoção dos direitos trabalhistas e a igualdade empregatícia. Então deve-se cobrar menos dos jovens e investir mais neles.

Os empresários, governantes, sociedade exigem muito e fazem pouco, quando os jovens saem da escola/faculdade exige-se experiência, algo que ele nunca teve e muito menos oportunidade para demonstrar suas aptidões no mercado, ainda se ressaltam como desafios a falta de maturidade, o despreparo de algumas instituições de ensino, falta de experiência, instrução, agilidade nos negócios, paciência, competência e tempo em conciliar os estudos com o trabalho (LAGE, 2015).

De acordo a visão de Lage (2015), é necessário cobrar menos dos jovens, pois mesmo os que fazem faculdade, saem da mesma experiência quando não é oportunizado, então apesar do grau de escolaridade, as dificuldades dos jovens para encontrar o primeiro emprego é a mesma, por esse e outros motivos que foram citados é tão importante os programas de incentivo como o jovem aprendiz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A precarização do mercado de trabalho existe e para o jovem se torna cada vez mais difícil, já que os mesmos não possuem experiências, com isso o maior objetivo do contrato de aprendiz é ser um meio de inserção no mercado de trabalho para que haja empregabilidade dos jovens, tendo em conta que a qualificação da mão de obra nacional é fator de promoção do desenvolvimento do país, principalmente em época de crise, como o país está vivendo no momento atual, enfrentando a pandemia do Covid-19, o que acaba gerando para população o desemprego estrutural.

O Programa Jovem Aprendiz possui parceria com as empresas que visam inserir jovens entre 14 e 24 anos no mercado de trabalho de forma legal, garantindo a estes o direito da aprendizagem. Decorrente desta necessidade surgiu a Lei 10.097/00 que regulamenta o programa Jovem Aprendiz e faz esse programa se tornar legal juridicamente. Ele além de ser viável para as empresas é também importante para o país.

Frente a isso, é essencial para o crescimento da economia nacional, a ampliação dos programas de serviço nacional de aprendizagem, para que uma maior quantidade de jovens possam participar dos programas, trazendo a oportunidade de trabalho para que todos os jovens possam ter a oportunidade de adquirir experiência, ter um trabalho formal e conquistar os seus objetivos. Tendo em vista que quanto mais jovens tiverem oportunidades de transformar de vidas, menos jovens estarão inseridos no mundo do crime.

Com isso o programa visa a diminuição dos índices de miséria nas famílias brasileiras, redução da taxa de desemprego no Brasil, e diminuição do trabalho infantil e da marginalidade na juventude.

Por fim, a regulamentação do programa Jovem Aprendiz delimitou-se à Lei 10.097/00, que trouxe à as garantias trabalhistas e previdenciárias dos jovens aprendizes, bem como também, a garantia de acesso à escola pelos trabalhadores adolescentes, sendo que a educação é uma ferramenta de transformação, a união do trabalho regulamentado com o direito a escola, irá gerar para o jovem uma ferramenta de oportunidades, todo direito de asseguarção do programa está com isso com bases delineadas na Carta Magna de 1988.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Artigo 205 e 227.

BRASIL. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Artigo 16.

BONIS, D. de. Trabalho do adolescente: oportunidade x exploração. In: LEVISKY, D. (Org.). **Adolescência e violência: ações comunitárias na prevenção: conhecendo, articulando, integrando e multiplicando**. São Paulo: Casa do Psicólogo/Hebraica, 1998.

BORGES, J. P. S., & Rodrigues, M. S. (2016). Diferencial Competitivo: uma contribuição do programa jovem aprendiz. SENAI para a indústria de Imperatriz, estado do maranhão. **Revista Conbrad**, 1(2), 13-22

BORGES, Regina Célia Paulineli. **Jovem Aprendiz: Os sentidos do trabalho expressos na primeira experiência profissional**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2010

FUENTES, Leticia. Emprego: falta de experiência é barreira para 77% dos jovens, **Revisa Veja**, Rio de Janeiro, 2018, Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/emprego-falta-de-experiencia-e-barreira-para-77-dos-jovens/>. Acesso em: 11 de Nov. De 2021.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos**. São Paulo: **Atlas**, 2007. <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/praticas-de-recrutamento-e-selecao/46587/acessado-no-dia-15-de-junho-de-2016>.

GRAMIGNA, M,R **Modelo de competências e gestão dos talentos**, São Paulo, 2.ed, person prentice hall, 2007.

IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Primeiro Trimestre de 2021, Brasil, Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2021/05/pnad-trimestral-27mai2021.pdf> Acesso em: 12 DE outubro de 2021.

LAGE, Janaina. Jovem enfrenta maior dificuldade para conseguir emprego, diz IBGE. 2015. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u104630.shtml> . Acesso em 11 de Nov. de 2021.

Mattos, E., & Chaves, A. M. (2006). As representações sociais do trabalho entre adolescentes aprendizes – um estudo piloto. **Rev. Bras. Crescimento Desenvolvimento Humano**.

NOTÍCIAS, Agência Câmara de. Especialistas dizem que contratação de menor aprendiz reduz evasão escolar e combate trabalho infantil, **Câmara dos deputados**. Brasília, 2018.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **O menor aprendiz frente ao estatuto da microempresa e empresa de pequeno porte**. *Âmbito Jurídico*, n. 90, Rio Grande, XIV, julho 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9817>. Acesso em: 10 de Nov de 2021

SARRIERA, J. C. et alli. Os (Des) Caminhos dos Jovens na sua Passagem da Escola ao Trabalho. In **Psicologia Comunitária: Estudos Atuais** Jorge Castellá Sarriera (org). Porto Alegre : Sulina, 2000, pp.45-63.

GUIDOLIN, Pedro Luiz, Aprendizagem-lei nº 10.748/2000. **Migalhas**, 2004. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/5966/aprendizagem---lei-n--10-748-2000> Acesso em: 21 de outubro de 2021.