

Programa jovem aprendiz: dinâmica do mercado de trabalho e subutilização do potencial de contratação

Young apprentice program: dynamics of the job market and underutilization of hiring potential

*Silas Dias Mendes Costa **Samara de Menezes Lara

Informações do artigo

Recebido em: 25/03/2023

Aprovado em: 20/11/2023

Palavras-chave:

Jovens trabalhadores. Aprendiz.
Mercado de trabalho.

Keywords:

Young workers. Apprentice. Job market.

Autores:

*Doutorando em Administração. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas. Universidade Federal de Minas Gerais.
silasdiasmendes@gmail.com

**Doutorando em Administração. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas. Universidade Federal de Minas Gerais.
mgsamaralara@gmail.com

Como citar este artigo:

COSTA, Silas Dias Mendes; LARA, Samara de Menezes. Programa jovem aprendiz: dinâmica do mercado de trabalho e subutilização do potencial de contratação. **Competência**, Porto Alegre, v. 16, n. 2, dez. 2023.

Resumo

Apesar do interesse de pesquisa com jovens aprendizes ter aumentado nos últimos anos, há uma lacuna de pesquisa a ser preenchida quando se considera a inexistência de estudos sobre impacto social da aprendizagem profissional. Assim, o objetivo do artigo é analisar o impacto do Programa Jovem Aprendiz no mercado de trabalho brasileiro. Para tanto, foram examinados dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e dos Boletins da Aprendizagem Profissional, configurando um estudo quantitativo. Os resultados indicam altas taxas de desemprego entre a população jovem, com destaque para mulheres e deficientes, uma tendência de aumento de aprendizes contratados que se contrapõe à subutilização do potencial de contratações, estados como Piauí, Maranhão e Mato Grosso do Sul com as menores médias de admissão de aprendizes, concentração de vagas em tarefas administrativas, e a necessidade de avaliação do programa em todas as suas fases para torná-lo mais eficaz. Na perspectiva acadêmica, a contribuição do artigo consiste na apresentação e discussão de dados sobre a aprendizagem, atendendo a uma lacuna da literatura. Na perspectiva gerencial, evidencia-se a necessidade de as organizações cumprirem suas responsabilidades sociais e legais em relação à natureza educativa e formativa desta política pública.

Abstract

Although research interest in young apprentices has increased in recent years, there is a research gap to be filled when considering the lack of studies on the social impact of vocational training. Thus, the objective of this article is to analyze the impact of the Young Apprentice Program on the Brazilian job market. To this end, data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) and Professional Learning Bulletins were examined, configuring a quantitative study. The results indicate high rates of unemployment among the young population, with emphasis on women and disabled individuals, a trend of increasing numbers of hired apprentices that contrasts with the underutilization of hiring potential, states such as Piauí, Maranhão, and Mato Grosso do Sul with the lowest average apprenticeship admission rates, concentration of job vacancies in administrative tasks, and the need for program evaluation in all its phases to make it more effective. From an academic perspective, the article's contribution consists of presenting and discussing data on apprenticeship, filling a literature gap. From a managerial perspective, it highlights the need for organizations to fulfill their social and legal responsibilities regarding the educational and formative nature of this public policy.

1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre juventude e mercado de trabalho têm ganhado espaço em diferentes áreas do conhecimento, a exemplo da educação (OLIVEIRA; GODOY, 2015), da psicologia (FREITAS; OLIVEIRA, 2012), da economia do trabalho (GONÇALVES, 2014) e, mais recentemente, da administração, em especial o comportamento organizacional (COSTA; PAIVA, 2021). Essas pesquisas evidenciam o interesse multidisciplinar sobre este público, que compreende o trabalho como um elemento estruturante em suas vidas, ocupando, em muitos casos, uma posição de centralidade (COSTA *et al.*, 2023).

Apesar da importância atribuída ao trabalho, os jovens são mais vulneráveis ao desemprego quando comparados a outros grupos de trabalhadores (ILO, 2017) e lidam com dificuldades de encontrar empregos formais e decentes (CARRIJO; MONSUETO; CARDOSO, 2020), deslocando-os para a informalidade (ILO, 2017). A taxa de desemprego destes tende a ser impactada pelos ciclos econômicos (CORSEUIL; FRANCA; POLOPONSKY, 2021), nos quais altos níveis de desemprego por períodos prolongados potencializam o trabalho precarizado, resultando em efeitos sociais e econômicos negativos (OIT, 2013).

No Brasil, a taxa de desocupação entre as pessoas na faixa etária de 14 a 29 anos aumentou de 13% em 2014 para pouco mais de 22% em 2017, situação que representa um desafio internacional (IBGE, 2018). Com as maiores taxas de desocupação por faixa etária entre 2012 e 2018 de jovens com idade entre 14 e 24 anos (IBGE, 2019). No intuito de mitigar esse cenário, são implementadas políticas públicas voltadas para a juventude, sob enfoques diferentes que contemplam a concepção de juventude, sua formação educacional, inserção e desenvolvimento no mercado de trabalho (VICENTE, 2022).

Um exemplo de política pública para estimular a inserção profissional e o desenvolvimento de jovens no mercado de trabalho para atenuar o problema da informalidade é a Lei n.º 10.097 (BRASIL, 2018), alterada pelo Decreto n.º 11.061 (BRASIL, 2022), conhecida como Lei da aprendizagem (COSTA *et al.*, 2023). Desde sua promulgação, em 2005, até o ano de 2018, mais de 3,5 milhões de jovens foram inseridos no mercado de trabalho (ME, 2019). A mesma determina que empresas de médio e grande porte contratem um percentual entre 5% e 15% de jovens com idade entre 14 e 24 anos, tendo como referência a quantidade de funcionários da empresa (BRASIL, 2018; 2022).

No campo da administração, as pesquisas com estes jovens focalizam o comportamento organizacional (COSTA; PAIVA, 2021), discutindo-se sobre assédio (OLETO *et al.*, 2020); percepções temporais, prazer e sofrimento (LARA; BARBOSA; PAIVA, 2021), estresse (GOMES; PAIVA; BARBOSA, 2022), sentidos do trabalho

(COSTA *et al.*, 2023), entre outros temas. Há contribuições importantes incorporadas à literatura, no entanto, estudos cujo escopo contemple a análise e discussão de dados da política de aprendizagem parecem até então inéditos, sobretudo quando se analisa produção científica nacional na última década (COSTA; PAIVA, 2021), representando uma lacuna de pesquisa.

Com base nessa lacuna, o objetivo deste artigo é analisar o impacto do Programa Jovem Aprendiz no mercado de trabalho brasileiro. Este se mostra relevante enquanto a discussão desses dados permite compreender a dinâmica ocupacional deste público. Além disso, os resultados podem subsidiar novas pesquisas, tanto no nível macroeconômico, como nos níveis social e organizacional. Têm-se como objetivos específicos: i) analisar as contratações dos aprendizes entre 2005 e 2018; ii) analisar o potencial de contratação e a contratação efetiva desses jovens; iii) mapear suas ocupações após ingressarem nas organizações; e iv) apresentar um *framework* conceitual do impacto dessa política no mercado de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DESAFIOS E DESIGUALDADES JUVENIS NO MERCADO DE TRABALHO

Em 2021, os jovens representavam cerca de 25% da população brasileira (NERI; HECKSHER, 2021) e, em sua maioria, lidam com conjunturas sociais e econômicas excludentes e desafiadoras, com violações de seus direitos enquanto cidadãos, maior exposição a uma série de vulnerabilidades sociais que dificultam seu desenvolvimento (ATLAS DA JUVENTUDE, 2021). Dentre os obstáculos enfrentados por este público, destaca-se a inserção no mercado de trabalho, principalmente para os jovens desprovidos de recursos (UNITED NATIONS, 2018), que enfrentam a informalidade, baixa remuneração, alto índice de rotatividade, precarização das relações de trabalho e conciliação de diversas responsabilidades na transição para mundo do trabalho (FALCÃO; DIAZ, 2019; VIEIRA; LIMA; FRANCO, 2022).

Esta realidade tornou-se mais desafiadora após a pandemia do Coronavírus e das medidas de restrição de circulação de pessoas e funcionamento de empresas, implementadas para controlar os casos de contaminação da Covid-19, impactando a economia e o mercado de trabalho, que foi afetado para além da mortalidade e morbidade de pessoas. Com o fechamento do comércio, a restrição de atividades produtivas e, nos casos mais extremos, lockdowns (RUSSO; CORSEUIL, 2021), a pandemia agravou também os desafios enfrentados pelos jovens (ILO, 2020; 2022) que, de acordo com organismos internacionais, podem ter resultado em 73 milhões de jovens desempregados em todo o mundo em 2022 (ILO, 2020).

Os trabalhadores jovens lidam também com diferenças relacionadas ao desemprego, a depender do gênero. Usualmente, as maiores taxas de desemprego são registradas entre as mulheres (ILO, 2020; 2022; UNITED NATIONS, 2018), ao passo que os homens são quase 1,5 vezes mais propensos a serem empregados, quando comparados às mulheres (ILO, 2022). Considerando a disparidade geográfica e de renda entre países, é possível ocorrer diferenças quanto à recuperação das taxas de desemprego juvenil entre aqueles de renda baixa e média, e renda alta. É provável que neste último caso — países de renda alta — até o ano de 2022 se retome às taxas de desemprego jovem registradas em 2019. Por outro lado, estima-se que países de baixa e média renda tenham índices piores em comparação a 2019 (ILO, 2022).

Os desafios enfrentados pelos jovens, em especial aqueles pertencentes a grupos minoritários, como o acesso a seus direitos como saúde, educação de qualidade e mercado de trabalho (UNITED NATIONS, 2018), já existiam antes do período da pandemia. Contudo, organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2020; 2022) e nacionais, a exemplo do Conselho Nacional de Juventude (CONJUVE, 2020), advertem sobre os impactos e consequências severas que podem se estender para além da pandemia, agravando tais desafios em grupos social e economicamente vulneráveis, como os jovens (CONJUVE, 2020; ILO, 2020; 2022; SILVA; FREITAS, 2022).

No Brasil, país que registra desigualdades históricas em relação à juventude, como racismo (GTSC, 2021; VIEIRA; LIMA; FRANCO, 2022), etarismo e diferença de gênero (VIEIRA; LIMA; FRANCO, 2022), desigualdades regionais (PRONI; GOMES, 2021), de classe (GTSC, 2021) e preconceitos e estigmas com os portadores de deficiência (ATLAS DA JUVENTUDE, 2021), a falta de planejamento e controle no enfrentamento da crise sanitária, econômica e social por parte dos governantes (GTSC, 2021) teve reflexos no mercado de trabalho, mantendo as maiores taxas de desocupação da população entre jovens com idade entre 14 e 24 anos, com maiores percentuais em 2020, quando observada a série histórica desde 2013 (IBGE, 2022).

Frente ao contexto apresentado, percebe-se que os danos ao mercado de trabalho em virtude da recessão econômica refletem no cotidiano de jovens brasileiros, mesmo diante de implementações de programas que visam sua profissionalização (VIEIRA; LIMA; FRANCO, 2022) e empregabilidade. Assim, são necessários os investimentos em políticas públicas (ATLAS DA JUVENTUDE, 2021) considerando questões amplas — como aquelas relacionadas às desigualdades históricas — bem como as especificidades que podem excluir ou limitar as oportunidades de inserção do jovem no mercado de trabalho (UNITED NATIONS, 2018), sobretudo, no cenário pós-pandemia (ATLAS DA JUVENTUDE, 2021). Uma dessas políticas é a Lei de Aprendizagem, vigente desde 2000.

2.2 A INSERÇÃO JUVENIL NO MERCADO DE TRABALHO

A Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que ficou popularmente conhecida como Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000), foi regulamentada pelo Decreto n.º 5.598, de 1º de dezembro de 2005 (BRASIL, 2005), que, foi revogado pelo Decreto n.º 9.579, de 22 de novembro de 2018 (BRASIL, 2018), e atualizado pelo Decreto n.º 11.061, de 4 de maio de 2022 (BRASIL, 2022), considerada um importante instrumento de combate ao trabalho infantil e de inserção do público jovem no mercado de trabalho. Como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não permite a realização de qualquer atividade remunerada por menores de 16 anos, a aprendizagem representa a única alternativa de contratação de mão de obra a partir dessa idade (BRASIL, 2000).

O aprendiz, conforme o Decreto n.º 11.061, é a pessoa que firma contrato de aprendizagem profissional. Ao concluir o curso de aprendizagem e ter seu contrato extinto, passa a condição de aprendiz egresso. Antes da promulgação desse decreto, em 2022, a idade limite para ser aprendiz era de 24 anos. No entanto, após a sua publicação, esse limite não se aplica aos casos de contratação de pessoas com deficiência, que podem ser contratadas a partir dos 14 anos. O contrato de aprendizagem é ajustado por escrito, com prazo determinado não superior a três anos, com exceções quando se tratar de pessoas com deficiência, jovens com quatorze anos, ser egresso do sistema socioeducativo ou esteja em cumprimento de pena no sistema prisional (BRASIL, 2022).

As organizações devem cumprir uma cota de contratação que varia entre 5% e 15% do seu total de vagas, considerando as funções que demandam formação profissional (BRASIL, 2000). Essa cota pode ser contabilizada em dobro, como em casos de jovens egressos do sistema socioeducativo, entre outros. Cabe ao empregador “assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem profissional, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico” por meio de programas de aprendizagem profissional sob a orientação de entidades cuja natureza possui tal finalidade (BRASIL, 2022, Art. 45º, §§ 1º).

Outro marco legal que estimula a inserção dos jovens no mercado de trabalho, é a Lei n.º 12.852 que “institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude” e considera, entre outros princípios, o reconhecimento do jovem como sujeito de direitos universais, geracionais e singulares, promoção do bem-estar e do desenvolvimento integral, respeito à sua identidade e promoção da vida segura e a jornada de trabalho que permita conciliar os horários de trabalho e estudo e a frequência escolar (BRASIL, 2013, Art. 1º). As leis n.º 10.097 e n.º 12.852 são exemplos de políticas públicas que visam assegurar a formação educacional e inserir os

jovens no mercado de trabalho (VICENTE, 2022).

As políticas públicas direcionadas para esse grupo visam mitigar desigualdades sociais e promover o crescimento econômico por intermédio da inserção social destes sujeitos (LONGARAY *et al.*, 2018) que, em virtude da pouca qualificação (ou sua ausência), da pouca experiência profissional (ou experiência inexistente), e pouca idade, em especial aqueles expostos a situações de vulnerabilidade social, acabam por construir relações de trabalho fragilizadas e transitórias (FRANCO; PAIVA, 2018). Essas relações frágeis eram evitadas quando no Decreto n.º 5.598 previa-se a inclusão prioritária de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social nos programas de aprendizagem (BRASIL, 2005), deixando de existir tal prerrogativa a partir do Decreto n.º 11.061 (BRASIL, 2022).

Configuram-se como medidas eficazes de promoção da inserção juvenil em atividades de trabalho formal e decente políticas públicas que proporcionem com que os jovens sejam incluídos em programas de aprendizagem formal ainda no período do ensino básico, de modo que a conclusão do ensino médio potencialize as chances de ingresso no mercado de trabalho (VENTURI; TORINI, 2014). Com o Decreto n.º 11.06/2022 “quando o aprendiz for contratado com idade entre quatorze e quinze anos de idade incompletos, [...] poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até quatro anos” (BRASIL, 2022, Art. 45, §1º, inciso II), aumentando as suas chances de inserção nas organizações e sua experiência profissional por meio do trabalho.

2.3 ESTUDOS COM JOVENS ASSISTIDOS PELA LEI DA APRENDIZAGEM

Embora os estudos com jovens aprendizes no campo da administração focalizem aspectos relacionados ao comportamento organizacional (COSTA; PAIVA, 2021), alguns (FRANCO *et al.*, 2017; COSTA *et al.*, 2023) tangenciam questões relacionadas à aprendizagem profissional. No geral, a experiência de trabalho do jovem na condição de aprendiz tende a ser valorizada em momento futuro pelo mercado de trabalho e se mostra com menor grau de precarização quando comparada às demais atividades — geralmente informais — realizadas por esse público. Contudo, existem conjunturas nas quais o processo de inserção profissional não necessariamente é emancipatório e volta-se, por vezes, ao mero cumprimento da legislação trabalhista (FRANCO *et al.*, 2017).

Por mais que o trabalho ocupe uma posição de centralidade na vida dos aprendizes, em especial, por lhes garantir os sustento financeiro e atendimento às suas necessidades (COSTA *et al.*, 2023), é possível identificar incongruências entre aspectos legais e a prática organizacional envolvendo: a realização de atividades esvaziadas de propósito, que não promovem a aprendizagem; a ausência de tarefas durante o horário que

deveria ser destinado ao trabalho; cobranças para atingir metas da organização; atividades que visam transgredir valores éticos; e submissão a situações de constrangimentos diversos e exigências físicas, como trabalhar em pé durante todo o expediente (PAIVA *et al.*, 2018).

Em relação à capacitação teórica dos aprendizes, esta é de responsabilidade de entidades que possuem tal finalidade (BRASIL, 2022) e os capacitam oferecendo formação teórica voltada para o mercado de trabalho, os direcionando a empresas parceiras para a formação prática. Os profissionais que realizam esse trabalho são atores importantes no processo de formação e socialização que a aprendizagem proporciona. Em uma pesquisa com profissionais de uma dessas instituições, verificou-se que em determinados contextos alguns jovens são expostos a situações de assédio moral, gerando consequências que afetam sua vida pessoal e profissional (OLETO; PALHARES; PAIVA, 2019).

Nos últimos anos, apesar de notar certa instabilidade econômica e política no Brasil, que resultou no aumento do desemprego e desigualdades sociais, um estudo que avaliou a propensão ao estresse de jovens aprendizes nos anos de 2010 e 2019 indica que, comparativamente, este público mostrou-se menos estressado no último ano avaliado. Isso pode ser explicado quando são consideradas ações das organizações voltadas para a promoção do bem-estar dos aprendizes, desenvolvimento de estratégias defensivas individuais para lidar com o problema ou, ainda, condições mais satisfatórias para realização do trabalho. Na pesquisa, a dimensão saúde mental — resolutividade de problemas — também apresentou resultados melhores no ano de 2019, quando comparado aos resultados de 2010 (GOMES; PAIVA; BARBOSA, 2022).

Os aprendizes têm demonstrado comportamentos monocrônicos, isto é, a preferência por realizar uma tarefa por vez, embora o número de atividades por unidade de tempo tenha adotado um ritmo rápido. Além disso, demonstram forte pontualidade na execução das tarefas, que pode estar associada ao temor de serem mal avaliados, bem como a organização do trabalho, as relações socioprofissionais, os custos físicos, cognitivos e afetivos, e os indicadores de prazer — realização profissional e liberdade de expressão — e de sofrimento — esgotamento profissional e falta de reconhecimento — apresentam níveis críticos (avaliação ruim) na percepção dos próprios aprendizes (LARA; BARBOSA; PAIVA, 2021).

Embora todos esses estudos (COSTA *et al.*, 2023; COSTA; PAIVA, 2021; FRANCO *et al.*, 2017; GOMES; PAIVA; BARBOSA, 2022; LARA; BARBOSA; PAIVA, 2021; OLETO; PALHARES; PAIVA, 2019; PAIVA *et al.*, 2018) apresentem contribuições sobre o trabalho dos aprendizes assistidos pela Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2005; 2022), não foram observados detalhes sobre o impacto do

Programa Jovem Aprendiz no mercado de trabalho brasileiro. Neste sentido, o presente artigo busca suprir essa lacuna. Para tanto, detalha-se na seção a seguir a fonte dos dados da pesquisa, método de análise e caracterização da pesquisa.

3 MÉTODO

Este artigo tem o objetivo geral de analisar o impacto do Programa Jovem Aprendiz no mercado de trabalho brasileiro. Para tanto, foram definidos os seguintes objetivos específicos: i) analisar as contratações dos aprendizes entre 2005 e 2018; ii) analisar o potencial de contratação e a contratação efetiva desses jovens; iii) mapear suas ocupações após ingressarem nas organizações; e iv) apresentar um framework conceitual do impacto dessa política no mercado de trabalho. Foram utilizados dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e dos Boletins da Aprendizagem Profissional, configurando um estudo quantitativo, de natureza descritiva (VERGARA, 2009) a partir de dados secundários (VERGARA, 2009).

O IBGE é um instituto considerado o principal provedor de dados e informações do Brasil, desde a contagem da população até a evolução da economia nacional a partir do trabalho das pessoas (IBGE, 2019). No que lhes concernem, os Boletins de Aprendizagem Profissional foram consolidados pelos então Ministérios do Trabalho e Previdência (MTP), Ministério da Economia (ME), e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cujas atribuições estão relacionadas a geração de emprego, modernização das relações do trabalho e fiscalização em segurança e saúde. Essas pastas ministeriais foram modificadas ao longo dos mandatos do Poder Executivo entre 2013 e 2023, por conta de fusões e desmembramentos de ministérios.

A elaboração dos Boletins de Aprendizagem Profissional considera dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), de janeiro a dezembro de cada ano, passível de ajustes de dados a partir de declarações feitas fora do prazo. Tendo em vista que as fusões e desmembramentos ministeriais implicaram na mudança do formato de alguns dados, foi preciso considerar dados de boletins mais antigos — 2013, 2014 e 2015 — considerando ressalvas na apresentação dos resultados no que tange a não contabilização de possíveis ajustes de declarações enviadas ao CAGED fora do prazo. Para o ano de 2022, os dados mais recentes — consultados em março de 2023 — consideram as admissões até o mês de julho.

O formato de contabilização dos dados apresentados nesta pesquisa foi a alternativa encontrada para sintetizar indicadores da política de aprendizagem e sanar uma lacuna relevante nos estudos sobre jovens aprendizes. O esforço empreendido parece ser até então inédito quando se consideram os estudos mais recentes com tal público (COSTA; PAIVA, 2021).

Destaca-se que, embora secundários, os dados apresentam procedência e qualidade chanceladas pela administração pública federal. Após a fase de coleta, iniciou-se um processo de tabulação dos dados no Excel, possibilitando a organização e sistematização, e viabilizando a criação de figuras e tabelas que serviram para discutir as questões apresentadas ao longo do artigo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os dados disponíveis sobre o Programa Jovem Aprendiz não seguem o mesmo padrão de apresentação, dificultando uma análise longitudinal do seu impacto no mercado de trabalho brasileiro. Para possibilitar tal análise, os dados foram tabulados considerando: i) taxa de desocupação jovem, por faixa etária; ii) admissão de aprendizes, de 2013 a 2022; iii) admissão de aprendizes, por sexo; iv) admissão de aprendizes, por faixa etária; v) aprendizes admitidos com e sem deficiência; vi) proporção de aprendizes admitidos em relação ao potencial de contratação e; vii) preenchimento de vagas, por ocupação. Ao final desta seção é apresentado um framework conceitual do impacto dessa política no mercado de trabalho.

4.1 TAXA DE DESOCUPAÇÃO JOVEM, POR FAIXA ETÁRIA

No que concerne à taxa de desocupação, os jovens registraram as maiores taxas entre 2013 e 2022, tanto para a faixa etária de 14 a 17 anos, quanto para aqueles com idade entre 18 e 24 anos, quando comparados com a população em geral. Em 2013, somados, o percentual de desocupação para essas faixas de idade alcançou 35,5%, registrando um pico em 2017, ano em que o percentual acumulado foi de 68,8%, como decréscimo no ano subsequente — 2018 — e novas taxas superiores a 60% em 2019, 2020 e 2021, com taxas semelhantes às de 2020, no ano de 2022. As taxas apresentadas na **Figura 1**, a seguir, foram calculadas com base nas médias dos quatro trimestres de cada ano, a partir de dados fornecidos pelo IBGE, com consulta feita em março de 2023.

Figura 1: Taxa de desocupação jovem, por faixa etária, de 2013 a 2022



Fonte: Elaborado pelos autores/dados do IBGE (2023).

Nota-se que, embora as taxas de desocupação em 2020 e nos anos seguintes apresentem um decréscimo, ainda são as maiores que alguns anos do período analisado. Os resultados indicam ainda que período afetado pela pandemia, a partir de 2020 (RUSSO; CORSEUIL, 2021), mesmo havendo uma tendência de diminuição das taxas de desemprego, os jovens brasileiros mantêm-se como o grupo mais afetado pelo desemprego em comparação a trabalhadores de idade igual ou superior a 25 anos, resultado que coaduna com aqueles indicados por organizações internacionais (ILO, 2020; 2022), os quais apontam alto desemprego para esses trabalhadores em todo o mundo.

O problema do desemprego juvenil parece ter se estabelecido ao longo da última década — 2013 a 2022 — estendendo-se para além da pandemia (CONJUVE, 2020; ILO, 2022; RUSSO; CORSEUIL, 2021). No Brasil, os dados divergem de projeções nas quais se estimavam piores índices de desemprego em 2022 para países de renda média e baixa quando comparadas às obtidas em 2019 (ILO, 2022). As taxas de desocupação apresentam redução de aproximadamente 10% considerando os resultados de 2022 e de 2019, somando-se a desocupação daqueles com idade entre 14 e 24 anos. Isto pode estar relacionado a fatores macroeconômicos e à retomada das atividades produtivas, após a pandemia.

4.2 APRENDIZES ADMITIDOS DE 2013 A 2022

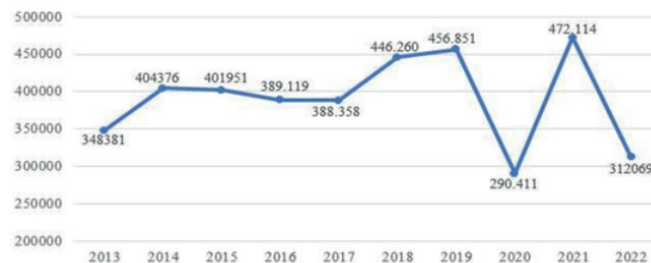
Em relação à contratação de aprendizes, no período de 2013 a 2022 (Figura 2), percebe-se que apesar da existência da Lei da Aprendizagem, que determina a admissão de jovens a partir de 14 anos no percentual entre 5 e 15% do total de vagas da organização (BRASIL, 2000), há uma oscilação no número de contratações. Os quatro períodos de elevação de contratação são entre os anos de 2013-2014 (+55.995), 2017-2018 (+57.902), 2018-2019 (+10.591), 2020-2021 (+181.703). Os resultados indicam decréscimos seguidos entre os anos de 2014-2015 (-2.425), 2015-2016 (-12.832), 2016-2017 (-761).

Especialmente, o pico negativo de contratação do período de 2019-2020 (-166.440) e 2021-2022 (-160.045), devem ser observados com ressalvas. O primeiro, entre 2019 e 2020, pode ser atribuído à crise da pandemia da Covid-19 (RUSSO; CORSEUIL, 2021; VIEIRA; LIMA; FRANCO, 2022), que impactou as taxas de desemprego em todo mundo, particularmente a população mais jovem (ILO, 2020; 2022; RUSSO; CORSEUIL, 2021), em razão da inserção no mercado de trabalho ter dependência com a conjuntura econômica (CARUSO; POSTHUMA, 2020). A segunda ressalva, acerca do período entre 2021 e 2022, deve considerar que neste último os dados disponibilizados nos boletins de aprendizagem contabilizam admissões até o mês de julho de 2022.

Os números apresentados na Figura 2, a seguir, foram

contabilizados a partir dos dados disponibilizados do boletim de aprendizagem de 2018 — admissões em 2013, 2014 e 2015 — e dados dos boletins de aprendizagem de 2016-2020, e de 2021 e 2022 — considerando admissões até o mês de julho de 2022, cujos dados consideram informações do CAGED, de janeiro a dezembro de cada ano (exceto 2022), e ajustes em declarações feitas fora do prazo, sendo a consulta aos boletins feita em março de 2023.

Figura 2: Aprendizes admitidos de 2013 a 2022



Fonte: Elaborado pelos autores/dados do ME (2018) e MTP (2023).

Conforme a Figura 2, nota-se que a contratação de aprendizes oscila, com períodos de diminuição ou pouca elevação da contratação de jovens em cumprimento da cota estabelecida na Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000; 2022). No geral, há uma tendência de aumento das contratações a partir de 2017 que foi interrompida em 2020, ano marcado pela pandemia. Um aspecto a ser esclarecido em relação a esses dados diz respeito ao cumprimento da cota mínima de 5% para contratação de aprendizes (FALCÃO; DIAZ, 2019), conforme determinada na Lei n.º 10.097 (BRASIL, 2018) e ao potencial máximo de contratação de 15% do total de funcionários, que poderia contribuir para o aumento da quantidade de contratações. Esta análise será detalhada na subseção 4.6 deste artigo, a qual trata da proporção de aprendizes admitidos em relação ao potencial de contratação.

A perspectiva de um possível aumento na contratação de jovens aprendizes, torna-se relevante, visto que a inserção dos jovens no mercado de trabalho através da aprendizagem profissional é percebida pela OIT como “uma política fundamental na erradicação do trabalho infantil e na promoção do emprego juvenil” (FALCÃO; DIAZ, 2019, p. 107). Soma-se a isso o fato das políticas públicas, a exemplo da lei da aprendizagem, consiste em uma das formas de jovens, especialmente aqueles inseridos em contextos de desigualdades (VICENTE, 2022), serem alocados no mercado de trabalho formal e decente, com chances de conciliação dos estudos e trabalho (VENTURI; TORINI, 2014).

O cenário da contratação dos jovens aprendizes reflete a realidade de muitos jovens de 15 a 24 anos que enfrentam inúmeros desafios de inserção e manutenção no mercado de

trabalho, com índices de desempregos maiores que a população adulta (IBGE, 2023), fato que tem gerado preocupação de órgãos internacionais, como a OIT (FALCÃO; DIAZ, 2019; ILO, 2022). Com relevante impacto no abandono escolar devido à necessidade de inserção precoce dessa população no mercado de trabalho (MINAYO-GOMES; MEIRELLES, 1997) para obtenção de renda e/ou complementação da renda familiar (COSTA *et al.*, 2023).

4.3 ADMISSÃO DE APRENDIZES, POR SEXO

No período analisado, o percentual de contratação de jovens do sexo masculino (média de 52%) foi maior do que o feminino (média de 48%). A menor contratação de mão de obra feminina também ocorre a nível Brasil, com a população em geral, mesmo as mulheres possuindo maiores taxas de escolarização quando comparadas aos homens, registrando-se, também, menores rendimentos do que os homens, e maior quantidade de horas dispensadas aos cuidados de pessoas e tarefas domésticas (FALCÃO; DIAZ, 2019; VIEIRA; LIMA; FRANCO, 2022). Contudo, a intersecção de ser jovem e ser do sexo feminino, no Brasil, coaduna para o enfrentamento de desafios ainda maiores no acesso à educação, saúde e inserção no mercado de trabalho decente, já que para as mulheres a literatura têm indicado que os desafios são ainda maiores (UNITED NATIONS, 2018; VIEIRA; LIMA; FRANCO, 2022).

Os percentuais apresentados na **Tabela 1**, a seguir, foram reunidos a partir dos dados disponibilizados dos boletins de aprendizagem, os dados consideram o CAGED, de janeiro a dezembro de cada ano, exceto em 2022, que possui dados disponíveis até o mês de julho. Estes dados abrangem ajustes das declarações feitas fora do prazo, salvo os anos de 2013* e 2014**, que foram utilizados os dados sem reajustes, pois nos dados mais recentes, frutos dos ajustes (boletim de 2018), não é possível observar os percentuais por sexo.

Tabela 1: Admissão de aprendizes, por sexo, de 2013 a 2022

Ano	Homens	%	Mulheres	%	Total
2013	176.614	52,60%	159.195	47,40%	335.809 *
2014	210.864	52,36%	191.819	47,64%	402.683**
2015	210354	52,33%	191.597	47,67%	401.951
2016	204.010	52,43%	185.109	47,57%	389.119
2017	204.513	52,66%	183.845	47,34%	388.358
2018	231.381	51,85%	214.879	48,15%	446.260
2019	234.698	51,37%	222.153	48,63%	456.851
2020	146.861	51,19%	143.550	49,43%	290.411
2021	245.371	51,97%	226.743	48,03%	472.114
2022	161.054	51,61%	151.015	48,39%	312.069

Fonte: Elaborado pelos autores/dados do ME (2019), MTE (2014; 2015) e MTP (2023).

A contratação de aproximadamente 2% a mais de jovens homens em detrimento das jovens mulheres (**ver Tabela 1**),

corroborar com a assimetria de inserção no mercado de trabalho pautadas em desigualdades históricas que são arraigadas e perpetuam ao longo dos anos, mesmo diante de alguns avanços das últimas décadas (VIEIRA; LIMA; FRANCO, 2022). As jovens mulheres, especialmente as pretas e pardas, possuem maior dificuldade de acesso a oportunidades de educação e trabalho decente, com maior dificuldade de conciliar trabalho e estudo (FALCÃO; DIAZ, 2019; VIEIRA; LIMA; FRANCO, 2022). Observa-se que, mesmo nas políticas públicas, a exemplo da Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000), importante instrumento de combate ao trabalho infantil e de inserção do público jovem no mercado de trabalho, há maior dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho (FALCÃO; DIAZ, 2019).

4.4 ADMISSÃO DE APRENDIZES, POR FAIXA ETÁRIA

No que concerne à admissão de aprendizes por faixa etária no período de 2013 a 2022, nota-se que até o ano de 2018 o maior número de admissões acontecia na faixa etária de 17 anos. Nos anos seguintes, exceto 2022, passa-se a ter maior número de admissões na faixa etária de 18 a 24 anos. As outras faixas etárias comparadas a estas duas possuem números bem menos significativos de contratações. Infere-se que isso acontece em virtude de as contratações de jovens acima de 24 serem permitidas para os casos de exceções na Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2022), a exemplo das pessoas com deficiência e de jovens egressos do sistema socioeducativo ou que estejam em cumprimento de pena no sistema prisional. A baixa contratação para estes casos sugere que sejam realizadas ações do poder público que estimulem a inclusão dessas pessoas nas organizações por meio da aprendizagem profissional.

Os percentuais apresentados na **Tabela 2**, a seguir, foram reunidos a partir dos dados disponibilizados dos boletins de aprendizagem, considerando o CAGED, dos anos de 2013 a 2021, no período de janeiro a dezembro, e 2022, no período de janeiro a julho. Estes dados não compreendem ajustes das declarações feitas fora do prazo, porque os boletins mais recentes não apresentam dados de admissão de aprendizes por idade. Para o ano de 2015*, em virtude da metodologia utilizada para a apresentação dos dados, em que não há categorização de admissão por idade (não disponível = N.D), não foi possível detalhar a admissão deste público valendo-se do critério etário.

Tabela 2: Aprendizes admitidos por idade, de 2013 a 2022

	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 anos ou mais
2013	227.688	107.082	390	437	166	44	2
2014	275.152	126.020	516	636	264	90	5
2015*				N.D			
2016	230.989	156.802	490	548	214	76	0
2017	209.384	177.966	385	419	166	38	0
2018	226.063	218.950	474	532	187	54	0
2019	217.455	238.230	451	485	176	52	2
2020	123.901	165.399	354	475	215	67	0
2021	216.688	253.556	617	676	403	155	19
2022	152.659	158.149	340	433	273	101	114

Fonte: Elaborado pelos autores/dados do ME (2019), MTE (2014; 2015) e MTP (2023).

Em todas as faixas etárias, exceto de 40 a 49 anos, e aqueles entre 50 a 64 anos, ocorreu uma diminuição de admissões do ano de 2019 para 2020, e um aumento em todas as faixas em comparação às admissões do ano de 2020 para 2021. O cenário da queda de admissões em 2019 pode ser explicado pelo impacto do período pandêmico no mercado de trabalho (RUSSO; CORSEUIL, 2021), que resultou em consequências nas vagas ofertadas para aprendizes, que se baseiam na quantidade de vagas das organizações para seu cálculo de obrigatoriedade de contratação. O aumento de admissões em todas as faixas em 2021 sinaliza uma possível recuperação do mercado de trabalho em comparação ao período mais crítico da pandemia. Os dados de 2022 ainda não contabilizam todo o ano, apenas as admissões de janeiro a julho, assim não é possível ter um panorama completo para comparação. Mesmo com a contabilização parcial, os dados de admissão na faixa etária até 17 anos já superam os de 2019, e nas demais faixas se aproximam ou superam os valores desse período.

4.5 APRENDIZES ADMITIDOS COM E SEM DEFICIÊNCIA

Sobre a contratação de jovens aprendizes com deficiência, percebe-se que ocorreu um decréscimo no seu percentual (ver **Tabela 3**) nos anos de 2020, 2021 e 2022 (até julho), em relação aos anos anteriores, figurando entre os anos com menor índice de admissão de aprendizes portadores de deficiência, mesmo considerando que a Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000; 2022) não estabelece limite de idade para a contratação nestes casos. Este resultado corrobora com estudos que indicam que as vivências dos jovens deficientes, grupo social excluído, tende a ser marcada por regulares violações de seus direitos, como a falta de oportunidade de acessibilidade e inclusão no mundo do trabalho, e o fato de ter de lidar com preconceitos e estigmas (ATLAS DA JUVENTUDE, 2021).

Tabela 3: Aprendizes admitidos com e sem deficiência, de 2013 a 2022

Indicador Pessoa com deficiência	2013/2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Sim		1,0%	0,8%	0,9%	0,8%	0,7%	0,6%	0,6%
Não	N. D	99,0%	99,2%	99,1%	99,2%	99,3%	99,4%	99,4%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborado pelos autores/dados do MTP (2023).

Os percentuais apresentados na **Tabela 3** foram reunidos com base nos anos de 2013 a 2022, a partir de dados fornecidos pelo MTP (2023), com consulta feita em março de 2023. Ressalta-se que nos anos 2013, 2014 e 2015 não foram localizados dados discriminando a contratação de pessoas com deficiência. Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde de 2019, as pessoas com deficiência apresentam taxas de participação no mercado de trabalho (28,3%) e formalização (34,3%) bem menores quando comparadas ao grupo de pessoas não portadores de deficiência, que registraram 66,3% de participação e 50,9% de formalização. Essa disparidade se acentua quando há interseção de deficiência e faixa etária jovem (de 14 a 29 anos), com taxa de desocupação de 25,9% contra 18,1% para jovens sem tais condições (IBGE, 2022).

Nota-se, portanto, que a disparidade da inserção dos jovens portadores de deficiência no mercado de trabalho pode ser justificada, em partes, pelo fato destes terem desvantagem no acesso à educação de qualidade, o que pode impactar negativamente nas possibilidades de emprego. Quando estes conseguem emprego, em sua maior parte, tendem a ser mal remunerados ou informais (UNITED NATIONS, 2018), situação que poderia ser modificada, em partes, pela aprendizagem profissional, enquanto as organizações utilizem o potencial de contratações de aprendizes, priorizando a contratação daqueles portadores de deficiência, como forma de incluí-los socialmente e de promover a equidade e diversidade.

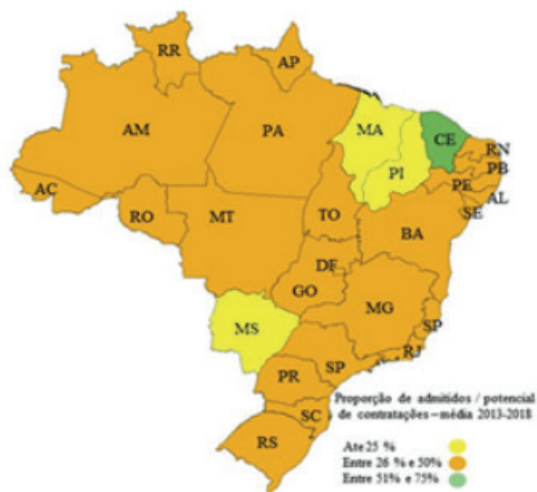
4.6 APRENDIZES ADMITIDOS EM RELAÇÃO AO POTENCIAL DE CONTRATAÇÃO

O percentual de aprendizes admitidos em relação ao potencial de contratação se distribui de forma distinta e, quando considerada a cota mínima de 5% apresenta, em média, os seguintes resultados: os estados do Piauí (20%), Maranhão (23%) e Mato Grosso do Sul (25%) registram as menores médias. Nos últimos dois anos de análise, 2017-2018, Piauí (+10%) e Mato Grosso do Sul (+6%) apresentaram aumento na proporção de admitidos considerando o potencial de contratações, ao contrário do estado do Maranhão, que registrou queda de 1 ponto percentual. Por outro lado, dentre as cinco regiões brasileiras, os estados que alcançaram no mínimo 40% da média do potencial

de contração dos anos de 2013 a 2018 foram no Norte — Amapá (46%) e Acre (42%); Centro Oeste — Goiás (41%); Nordeste — Ceará (52%) e Sergipe (40%); Sul — Rio Grande do Sul (43%) e Santa Catarina (41%); e Sudeste — Espírito Santo (43%). Os percentuais apresentados na **Figura 3**, a seguir, foram reunidos com base nos dados de 2013 a 2018, fornecidos pelo MTE (2014; 2015), MT (2016, 2017, 2018) e ME (2019).

Figura 3: Proporção de aprendizes admitidos em relação ao potencial de contratação

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Média
AC Acre	34%	44%	43%	35%	51%	46%	42%
AL Alagoas	22%	26%	27%	28%	31%	32%	28%
AP Amapá	44%	44%	38%	36%	61%	52%	46%
AM Amazonas	31%	32%	31%	25%	45%	52%	36%
BA Bahia	21%	26%	28%	26%	44%	48%	32%
CE Ceará	39%	49%	49%	49%	60%	64%	52%
DF Distrito Federal	28%	44%	31%	32%	40%	56%	38%
ES Espírito Santo	39%	46%	41%	35%	40%	56%	43%
GO Goiás	31%	36%	33%	33%	51%	62%	41%
MA Maranhão	16%	18%	21%	22%	30%	29%	23%
MT Mato Grosso	26%	30%	31%	29%	42%	42%	33%
MS Mato Grosso do Sul	20%	21%	23%	23%	29%	35%	25%
MG Minas Gerais	32%	38%	36%	33%	43%	45%	38%
PA Pará	19%	22%	29%	27%	41%	48%	31%
PB Paraíba	21%	26%	29%	29%	51%	52%	35%
PR Paraná	23%	28%	28%	30%	40%	47%	33%
PE Pernambuco	26%	28%	28%	26%	36%	38%	30%
PI Piau	13%	15%	17%	13%	26%	36%	20%
RJ Rio de Janeiro	27%	31%	35%	35%	42%	53%	37%
RN Rio Grande do Norte	20%	27%	24%	24%	45%	54%	32%
RS Rio Grande do Sul	20%	49%	42%	42%	50%	54%	43%
RO Rondônia	26%	28%	27%	26%	50%	54%	35%
RR Roraima	23%	28%	29%	26%	65%	58%	38%
SC Santa Catarina	31%	38%	40%	38%	47%	51%	41%
SP São Paulo	24%	29%	30%	29%	35%	41%	31%
SE Sergipe	26%	35%	38%	36%	49%	55%	40%
TO Tocantins	23%	24%	27%	22%	38%	41%	29%



Fonte: Elaborado pelos autores / dados do ME (2019), MTE (2014; 2015), MT (2016, 2017, 2018).

Cabe destacar que, nenhum dos 26 estados e o Distrito Federal, cumpriram a cota mínima de 5% para contratação de aprendizes, com alcance de percentuais de médias de 2013 a 2018 muito aquém do determinado. Além disso, a quantidade de aprendizes poderia ser maior, caso fosse cumprido o percentual de até 15% previsto em lei, no entanto, o que se nota é que, na maioria dos casos, nem mesmo o valor mínimo é atendido. O que

indica a subutilização do potencial nacional de contratação, tal fato deriva do não cumprimento por parte das organizações da cota mínima de 5% para contratação de aprendizes (FALCÃO; DIAZ, 2019). Essa conclusão da pesquisa parece ser até então inédita, já que pesquisas anteriores com este público tendem a focalizar elementos comportamentais (COSTA; PAIVA, 2021), assim, esta pode ser a contribuição central deste artigo.

4.7 PREENCHIMENTO DE VAGAS, POR OCUPAÇÃO

Referente ao preenchimento das vagas por aprendizes — ver **Tabela 4** — em todos os anos, de 2015 a 2022, há uma predominância de ocupações ligadas a atividades de auxiliar de escritório, em geral/assistente administrativo, com média de 58% das vagas preenchidas. O preenchimento de vagas na classificação “outros” figura na segunda posição com 21% das ocupações, esta classificação abrange outras possibilidades de atividades desempenhadas pelos jovens, seguida de — controlador de entrada e saída, atendente de lanchonete, auxiliar de logística, operador de caixa, entre outras — que não foram detalhadas, pois, individualmente, representam menos de 1% das ocupações em cada ano analisado. Os percentuais apresentados na **Tabela 4**, a seguir, foram calculados com base nos dados do MTP (2023) e MT (2015), com consulta feita em março de 2023.

Tabela 4: Média do preenchimento de vagas por aprendizes entre 2015 e 2022, por ocupação (CBO)

CBO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018	2020	2021	2022	Média
Auxiliar de escritório, assistente administrativo			58%	58%	58%	58%	57%	56%	57%	60%	58%
Vendedor de comercio varejista			5%	5%	5%	6%	6%	6%	5%	5%	5%
Repositor de mercadorias			5%	6%	5%	5%	5%	6%	6%	5%	5%
Alimentador de linha de produção			2%	2%	3%	3%	4%	4%	4%	3%	3%
Mecânico de manutenção de máquinas, em geral		N.D	5%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Embalador, a mão			2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Escriturário de banco			0%	1%	1%	1%	1%	0%	2%	0%	1%
Almoxarife			0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Outros			23%	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%

Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados do MTP (2023) e MT (2015). Nota: Nos anos de 2013 e 2014 o preenchimento de vagas era classificado por atividade econômica. A partir de 2015 a metodologia de apresentação dos dados foi alterada, passando a utilizar a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

No tocante ao mercado de trabalho, os jovens brasileiros presenciam seus desafios de inserção no primeiro emprego, descontinuidade de estudos e informalidade, se intensificando com as transformações e crises atuais (VIEIRA; LIMA; FRANCO, 2022). Frente a estes desafios, é possível que as políticas públicas, de modo geral, carecem de incorporar em suas agendas condições de formação para que estes jovens consigam suprimir

essas dificuldades, com a formação de vínculos de trabalho que promovam o empoderamento destes (VICENTE, 2022) e seja possível estabelecer mediações entre as atividades educacionais e o trabalho (VIEIRA; LIMA; FRANCO, 2022), e não tornar a política pública, em específico a da aprendizagem profissional, restritiva, em alguns casos, ao mero cumprimento da legislação (FRANCO *et al.*, 2017).

Segundo a Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000; 2022), as atividades desenvolvidas pelos aprendizes devem promover o desenvolvimento de habilidades profissionais compatíveis com exigências do mercado de trabalho (PAIVA *et al.*, 2018; VIEIRA; LIMA; FRANCO, 2022) para serem valorizadas no futuro. Voltar o olhar para como a inserção destes jovens está ocorrendo, considerando a qualidade, a dinâmica e o contexto em que as atividades são executadas, torna-se relevante em razão desta ter consequências que podem afetar a vida pessoal e profissional dos próprios jovens (OLETO; PALHARES; PAIVA, 2019; ILO, 2017), além de potenciais impactos na saúde física e psicológica (GOMES; PAIVA; BARBOSA, 2022).

Discutidos os dados, a seguir apresenta-se um *framework* conceitual do impacto da aprendizagem no mercado de trabalho.

4.8 FRAMEWORK DA LEI DA APRENDIZAGEM E O MERCADO DE TRABALHO

Os jovens usualmente encontram problemas para inserção no mercado de trabalho formal, além de serem afetados pela precarização do vínculo profissional e terem de conciliar várias responsabilidades concomitantemente na transição para o mundo laboral (FALCÃO; DIAZ, 2019), esses jovens representam um grupo heterogêneo, dessa forma é possível se pensar, em juventudes, no plural, as quais enfrentam as maiores taxas de desocupação no Brasil, nos últimos 10 anos IBGE (2022), resultado semelhante àqueles de abrangência internacional, em que as taxas de desemprego desse público também é elevada (ILO, 2020; 2022).

Em meio a esse cenário, dada a dificuldade de inserção e permanência no mercado de trabalho pelos jovens e, considerando a necessidade de se combater o trabalho infantil e precarizado, foi promulgada, no ano 2000, a Lei n.º 10.097, que se popularizou como Lei da Aprendizagem. Em momento posterior, foram criados decretos para regulamentação da aprendizagem profissional no país, sendo o mais recente e vigente o Decreto nº 11.061/2022 que, apesar de assegurar condições diferenciadas de trabalho para trabalhadores contratados na condição de aprendizes e a manutenção desta política pública, possui atualizações controversas e passíveis de questionamentos, representando possíveis retrocessos.

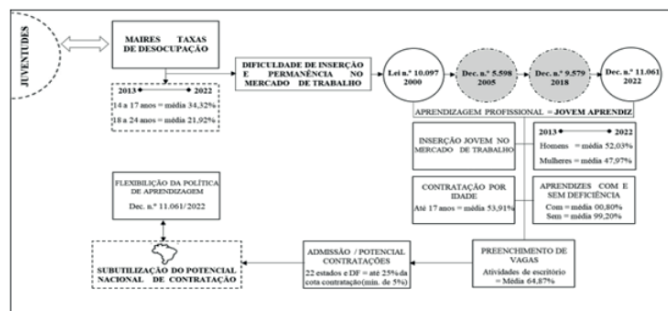
O primeiro aspecto diz respeito ao fato de que a contratação do aprendiz continua sendo contabilizada para fins de cálculo de cumprimento da cota exigida em lei por até 12 meses após o término do contrato. O segundo considera a contabilização do dobro de jovens no cálculo da cota a ser cumprida nos casos de aprendizes em situação de vulnerabilidade (BRASIL, 2022, Art. 3º). Há uma conotação discriminatória em relação aos vulneráveis quando comparados a outros jovens, como se estes primeiros onerassem adicionalmente os empregados, gerando uma espécie de compensação, realizada quando há contabilização em dobro. O terceiro exclui da cota de aprendizes, calculada pelo total de vagas da organização, trabalhadores contratados no regime intermitente, o que resultará na necessidade de contratação de menos aprendizes.

Também merece atenção a possibilidade de contratação de pessoas com deficiência e egressos do sistema socioeducativo ou que estejam em cumprimento de pena no sistema prisional. Com a flexibilização no prazo de duração do contrato de trabalho nesses casos, há de se considerar se as atividades realizadas por esses jovens efetivamente contribuem com o seu desenvolvimento profissional, se há algum tipo de discriminação em relação aos demais, ou se as relações de trabalho são ainda mais frágeis, voltadas essencialmente para o cumprimento legal da cota (FRANCO; PAIVA, 2018). Neste ponto, a Lei da Aprendizagem apresenta fragilidade, já que não prevê a fiscalização do trabalho realizado pelos aprendizes, e se as atividades de fato são compatíveis com o “desenvolvimento físico, moral e psicológico” dos jovens (BRASIL, 2022, Art. 45º, §§ 1º).

Mesmo diante de tais questionamentos, a aprendizagem profissional tem contribuído para a inserção juvenil no mercado de trabalho, no qual os jovens figuram com as maiores taxas de desocupação por faixa etária, com 34,32% (de 14 a 17 anos) e 21,92% (de 18 a 24 anos). De 2013 a 2022 são contabilizadas mais de 3 milhões de contratações (ME, 2018; MTP, 2023), sendo 52,03% de homens e 47,97% de jovens mulheres. Em relação à idade, o maior percentual de contratados são aqueles com idade até 17 anos (53,91%) e em relação aos portadores de alguma deficiência, a contratação média é inferior a 1%. De modo geral, os dados da aprendizagem profissional indicam que 22 estados e o Distrito Federal cumprem no máximo 25% da cota mínima, apontando para subutilização do potencial de contratação, mesmo considerando a cota mínima de 5% a ser cumprida, e a maior parte das vagas é destinada para atividades da rotina administrativa (64,87%). Considerando as atualizações legais a respeito da Lei da Aprendizagem, observa-se que o Decreto nº 11.061/2022 apresenta uma série de flexibilizações — já mencionadas anteriormente — que, em alguma medida, abre a possibilidade para distorção dos objetivos da aprendizagem por parte de algumas organizações, transformando os jovens em mão de obra de menor custo.

A **Figura 4**, apresentada a seguir, ilustra as discussões apresentadas, resultando num *framework* que sintetiza o impacto da Lei da Aprendizagem no mercado de trabalho brasileiro.

Figura 4: Framework da Lei da Aprendizagem e o mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores.

Com a apresentação de um panorama do Programa Jovem Aprendiz por meio do *framework*, finaliza-se as discussões desta pesquisa e, na seção subsequente, apresenta-se as considerações finais da pesquisa e novos itinerários a serem percorridos em estudos futuros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve o objetivo de analisar o impacto do Programa Jovem Aprendiz no mercado de trabalho brasileiro. Com base em dados secundários que foram analisados, verificou-se que os jovens correspondem ao grupo de trabalhadores em potencial que possui as maiores taxas de desocupação por faixa etária em uma década (2013-2022), em média, aproximadamente 4 vezes maior que o restante da população. Esses achados corroboram com a literatura internacional, a qual apresenta essa realidade para jovens em todo o mundo, indicando que se trata de um desafio global. Por outro lado, diferente das projeções de organismos internacionais, apesar das taxas de desocupação ainda serem as maiores para os jovens, nota-se uma diminuição destas após a crise sanitária e econômica da Covid- 19, sugerindo alguma melhora nesse cenário.

Acerca da política de aprendizagem e aos dados referentes à contratação de aprendizes, foi possível notar uma tendência de aumento no número de contratações que teve a sua dinâmica interrompida em 2020, fato que pode estar associado ao contexto pandêmico. No ano seguinte, em 2021, houve uma recuperação na quantidade de contratações, registrando-se o maior número de aprendizes contratados no período analisado. Destes, a maior parte é do sexo masculino, o que sugere algumas dificuldades de inserção das mulheres no mercado de trabalho

de forma geral. Parece haver uma preferência pela contratação daqueles até 17 anos, que correspondem a cerca de dois terços das contratações de cada ano.

Uma das contribuições mais relevantes desta pesquisa é a constatação da subutilização do potencial de contratação dos aprendizes no país. Isto porque o cálculo considerou a cota mínima de 5% determinada em Lei, o que demonstra que a subutilização pode ser três vezes maior, quando observada a cota máxima de 15%. A média de contratação de quase todos os estados brasileiros, incluindo o Distrito Federal, tem compreendido percentuais entre 26% e 52%. Estima-se que mais de 3 milhões de jovens poderiam ser inseridos no mercado de trabalho na condição de aprendizes caso as contratações superem a cota mínima determinada em lei. Em geral, aqueles contratados têm desempenhado funções administrativas.

Outro destaque desta pesquisa é a apresentação de um *framework* que sintetiza o impacto da Lei da Aprendizagem no mercado de trabalho brasileiro. O ineditismo da proposta — analisar dados da aprendizagem profissional — traz, além das discussões à luz da teoria e de dados do mercado de trabalho nacional e internacional, um recurso visual que permite a compreensão da dinâmica e do impacto da Lei da aprendizagem, sintetizando aspectos legais — cronologia dos decretos que regulamentam a aprendizagem — e resultados pragmáticos da aprendizagem, apresentando um macro panorama do país considerando uma década. Na etapa de levantamento bibliográfico para este artigo, foi possível identificar que alguns estudos mais recentes não mencionam ou discutem as atualizações a partir dos decretos publicados em 2018 e 2022. Assim, a síntese aqui apresentada pode contribuir para orientar a discussão de novos estudos com este público.

Do ponto de vista teórico-conceitual, a pesquisa fornece informações novas para a literatura sobre jovens no país, em especial, sobre os aprendizes, contribuindo com a possibilidade de novas discussões e teorizações sobre este grupo de trabalhadores. Do ponto de vista pragmático-organizacional, a subutilização do potencial de contratação sugere que essa política, em alguns casos, pode estar sendo reduzida ao mero cumprimento da legislação vigente, como indica alguns estudos recentes, o que demanda uma revisão das políticas e práticas de Gestão de Pessoas das organizações e um alinhamento ao propósito central da aprendizagem — a inserção e o desenvolvimento de jovens no mercado de trabalho para atenuar o problema da informalidade. Do ponto de vista político-social, é preciso se pensar em mecanismos mais efetivos para fiscalização, monitoramento e ajustes dessa política.

Apesar das suas contribuições, o artigo possui algumas limitações em virtude do formato de apresentação dos dados coletados. A metodologia utilizada pelas entidades que reúnem

os dados da aprendizagem em forma de boletins tem sido alterada com a transição de governos. Embora, no Brasil, a Lei da Informação assegure a todos o direito de receber dos órgãos públicos informações de interesse particular, coletivo ou geral, houve dificuldade de acesso aos dados utilizados nesta pesquisa, observando-se períodos nos quais não se pode acessar e salvar os documentos consultados.

Com base no conteúdo deste artigo, vislumbram-se outros itinerários de estudos com e sobre aprendizes: i) podem ser empreendidas novas revisões da literatura, desta vez com viés epistemológico, a fim de mapear as principais correntes e matrizes epistêmicas que orientam tais estudos; ii) discussões de cunho comportamental, com estudos de comparação, considerando sexo, idade, renda, condição de deficiência, região de residência e ocupação, a fim de identificar a influência dessas aspectos no trabalho dos aprendizes; e iii) estudos com gestores de organizações, já que até então é possível observar apenas a participação dos aprendizes e de funcionários das instituições de ensino profissionalizante. Estas constituem apenas algumas das possibilidades que podem ser exploradas.

Referências

ATLAS DA JUVENTUDE. **Evidências para a transformação das juventudes**. 2021. Disponível em: www.atlasdasjuventudes.com.br. Acesso em: 14 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 11.061, de 4 de maio de 2022**. Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, e o Decreto nº 10.905, de 20 de dezembro de 2021, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11061.html. Acesso em: 14 mar. 2023.

_____. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Diário Oficial da União, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.html. Acesso em: 14 mar. 2023.

_____. **Decreto Nº 9.579, 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.html. Acesso em: 14 mar. 2023.

_____. **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. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.html. Acesso em: 14 mar. 2023.

_____. **Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013**. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112852.html. Acesso em: 14 mar. 2023.

CARRIJO, B. C. P. S.; MONSUETO, S. E.; CARDOSO, L. B. The first job and occupational trajectories: young workers in Brazil between 2002 and 2016. **International Review of Applied Economics**, v. 34, n. 2, p. 235-251, 2020.

CARUSO, L. A. C.; POSTHUMA, A. C. Subsídios para a formulação de políticas públicas de juventude no Brasil. **Boletim Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, n. 70, p. 123-135. Brasília: IPEA, 2020.

CONJUVE - **Conselho Nacional Da Juventude**. Juventudes e a Pandemia do Coronavírus, 2020. Disponível em: https://4fa1d1bc-0675-4684-8ee-9-031db9be0aab.filesusr.com/ugd/f0d618_41b-201dbab994b44b00aabca41f971bb.pdf. Acesso em 01. mar. 2023.

CORSEUIL, C. H. L.; FRANCA, M. A. P. **Inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro: evolução e desigualdades no período 2006-2013**, Brasília: OIT, 2015.

_____.; _____.; POLOPONSKY, K. A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, p. 501-520, 2021.

COSTA, S. D. M.; BARBOSA, J. K. D.; REZENDE, A. F.; PAIVA, K. C. M. Os sentidos do trabalho para trabalhadores jovens: Uma análise com aprendizes na região metropolitana de Belo Horizonte. **Gestão e Conexões**, v. 12, n. 1, p. 106-126, 2023.

_____.; PAIVA, K. C. M. Juventude e Trabalho: um Estudo Bibliométrico com Pesquisas Brasileiras sobre Jovens Aprendizes. **Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, v. 5, n. 1, p. 1-17, 2021.

- FALCÃO, M. C.; DIAZ, L. A. Aprendizagem profissional inclusiva como estratégia de combate ao trabalho infantil e promoção do emprego juvenil. IN: IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho (Org.) **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada** – IPEA, 2019. p. 105-114.
- FRANCO, D. S.; MAGALHÃES, A. F.; PAIVA, K. C. M.; SARAIVA, L. A. S. Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, p. 43-61, 2017.
- _____.; PAIVA, K. C. M. Justiça organizacional e comportamentos retaliatórios: como jovens aprendizes (não) se posicionam? **Gestão & Planejamento**, v. 10, p. 331-349, 2018.
- FREITAS, M. F. Q.; OLIVEIRA, L. M. P. Juventude e educação profissionalizante: dimensões psicossociais do programa jovem aprendiz. **Psicologia em Pesquisa**, v. 6, n. 2, p. 111-120, 2012.
- GOMES, A. G.; PAIVA, K. C. M.; BARBOSA, J. K. Estresse ocupacional: um estudo comparativo com jovens trabalhadores. **Gestão.Org**, v. 20, n. 1, p. 1-26, 2022.
- GONÇALVES, A. L. de A. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. **Estudos avançados**, v. 28, p. 191-200, 2014.
- GTSC - Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030. **V relatório luz da sociedade civil agenda 2030 de desenvolvimento sustentável brasil**, 2021. Disponível em: https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2021/07/por_rl_2021_completo_vs_03_lowres.pdf. Acesso em: 20 dez. 2022.
- IBGE — Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, Séries históricas, 2019**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 20 dez. 2019.
- _____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, Séries históricas, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 08 mar. 2023.
- _____. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Coordenação de População e Indicadores Sociais, Rio de Janeiro: IBGE, 2018.
- ILO — International Labour Office. **Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future**. Geneva: ILO, 2017.
- _____. **Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people**. Geneva: ILO, 2022.
- _____. Les jeunes et le COVID-19: impacts sur les emplois, l'éducation, les droits et le bien-être mental. ILO, 2020.
- LARA, S. M.; BARBOSA, J. K. D.; PAIVA, K. C. M. Percepções Temporais, Prazer e Sofrimento no Trabalho: Um Estudo com Jovens Trabalhadores de Curitiba (PR). **Gestão & Regionalidade**, v. 37, n. 110, p. 137-153, 2021.
- LONGARAY, A. A.; LOURENÇO, N. B.; MUNHOZ, P. R.; TONDOLO, V. G.; AMARAL, T. A. Programas de aprendizagem profissional para jovens: proposta de mapeamento da produção científica sobre o tema. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 9, p. 2512-2532, 2018.
- ME — Ministério da Economia. Boletim da Aprendizagem Profissional - Jan a dez 2018. 2019. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/aprendizagem>. Acesso em: 20 dez. 2019.
- MINAYO-GOMEZ, C.; MEIRELLES, Z.V. Crianças e adolescentes trabalhadores: um compromisso para a saúde coletiva. **Cadernos de Saúde Pública [online]**. v. 13, n. 2, p.S135-S140, 1997.
- MT — Ministério do Trabalho. Boletim da Aprendizagem Profissional – Ano 2015. 2016. Disponível em: <https://acesso.mte.gov.br>. Acesso em: 20 dez. 2019.
- _____. Boletim da Aprendizagem Profissional – Ano 2016. 2017. Disponível em: <https://acesso.mte.gov.br>. Acesso em: 20 dez. 2019.
- _____. Boletim da Aprendizagem Profissional – Jan a dez 2017. 2018. Disponível em: <https://acesso.mte.gov.br>. Acesso em: 20 dez. 2019.
- MTE — Ministério do Trabalho e Emprego. **Boletim da Aprendizagem Profissional ano 2013**. 2014. Disponível em: <https://acesso.mte.gov.br>. Acesso em: 20 dez. 2019.
- _____. **Boletim da Aprendizagem Profissional 2014**. 2015. Disponível em: <https://acesso.mte.gov.br>. Acesso em: 20 dez. 2019.
- MTP — Ministério do Trabalho e Previdência. **Boletins da Aprendizagem Profissional**. 2023. Disponível em: <https://acesso.mte.gov.br>. Acesso em: 08 mar. 2023.
- NERI, M.; HECKSHER, M. **“Jovens: Percepções e Políticas Públicas”** - Parte integrante do Projeto Atlas das Juventudes. Rio de Janeiro: FGV Social, 2021.
- OIT — Organización Internacional del Trabajo. **Trabajo Decente y Juventud en América Latina**. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2013.

OLETO, A. F.; GUERRA, D. S.; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M. The role of resilience in the creation of meaningful work for young Brazilian workers, victims of moral harassment. **REUNA**, v. 25, n. 2, p. 53-69, 2020.

_____; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores Brasileiros. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, Salvador, v. 8, p. 141-162, 2019.

OLIVEIRA, A. L.; GODOY, M. M. C. O processo de resiliência do jovem aprendiz e as estratégias de conciliação estudo-trabalho. **Boletim de Psicologia**, v. 65, n. 143, p. 175-191, 2015.

PAIVA, K. C. M.; TORRES, T. P. R.; PEREIRA, J. R.; SILVEIRA, V. N. S. Burnout and Retaliatory Attitudes: A Study with Young Brazilian Workers. **Tourism & Management Studies**, v. 14, p. 72-83, 2018.

PRONI, M. W.; GOMES, D. C. Problemas crônicos do mercado de trabalho no Brasil: diferenças regionais, 2014-2019. In: LEONE, E. T.; PRONI, M. W. (org.). **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo**. Curitiba: CRV; Campinas, SP: Unicamp. IE, 2021.

RUSSO, F. M.; CORSEUIL, C. H. **Panorama do Trabalho em tempos de COVID-19**, Brasília: ILO, 2021.

SILVA, T. A. A.; FREITAS, L. C. D. Pandemia do COVID-19 e impactos sobre os jovens: um olhar acerca de pesquisas realizadas entre 2020 e 2021 no Brasil. **Sociedade em Debate**. v. 28, n. 2, p. 172-187, 2022.

UNITED NATIONS. **World Youth Report: Youth and the 2030 Agenda for Sustainable Development**. New York: UN, 2018. Disponível em: https://www.un.org/%20development/desa/youth/wp-content/uploads/sites/21/2018/12/World_YouthReport-2030Agenda.pdf. Acesso em: 10 mar. 2023.

VENTURI, G.; TORINI, D. **Transições do mercado de trabalho de mulheres e homens jovens no Brasil**. Organização Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2014.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

VICENTE, M. E. Contribuições para ampliar a visão no desenho de políticas públicas de juventude, Educação e trabalho na América Latina. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 30, n. 117, p. 960-978, 2022.

VIEIRA, A. R.; LIMA, G.; FRANCO, S. **Relatório: diagnóstico da juventude**. Brasília: ENAP - Escola Nacional de Administração Pública. Assessoria para Avaliação de Políticas Públicas, 2022.