

## **A FORMAÇÃO DE RENDA GERADA PELO TRABALHO DO MENOR APRENDIZ**

**Marina Donizete Cursino dos Santos<sup>1</sup>, Moacir José dos Santos<sup>2</sup>, Monica Franchi Carniello<sup>3</sup>**

*1,2,3 Universidade de Taubaté/Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional, Rua Expedicionário Ernesto Pereira, 225. Taubaté – SP, Brasil. E-mail: marina@viapo.com.br; marina.mury@terra.com.br*

### **Resumo-**

A formação de renda gerada pelo trabalho do menor aprendiz, tem influencia na formação do jovem perante a sociedade, a família e os estudos. O objetivo é demonstrar que os jovens ao buscarem trabalho deixam de ser consumidor da renda familiar e passam a ser provedor, com a sua participação no orçamento familiar. O trabalho ajuda afastar o jovem das influencias do mundo marginalizado e determina que o jovem tem potencial para tornarem autores da sua própria história através da educação. Por meio de uma pesquisa qualitativa e bibliográfica é possível apontar os pontos positivos da Instituição que trabalha com o desenvolvimento do menor aprendiz para o mercado de trabalho e conclui que a inserção do jovem no mercado de trabalho tem uma representação social relevante com significado positivo sobre questões financeiras, educacional, comunicação, postura, relacionamento de cidadania, e assim criando um profissional com um diferencial para concorrer a uma melhor colocação no futuro diante de um mercado de concorrência acirrada.

**Palavras-chave:** Trabalho. Jovem. Formação de renda.

**Área do Conhecimento:** Ciências Sociais Aplicadas

### **Introdução**

O trabalho é um aspecto importante na vida da maioria das pessoas, tendo um valor econômico social e pessoal que pode ser considerado como uma força de crescimento e desenvolvimento.

Trabalhar é uma atividade na qual colocamos a disposição uma parcela significativa de tempo, energia e expectativas, esperando receber em troca um salário, reconhecimento e o crescimento pessoal e profissional.

Em geral, todo ato humano é um trabalho, sendo definido como o emprego o que faz o homem de suas forças físicas e morais para gerar a produção de riquezas ou serviços. Trabalhando o homem entra em uma rede de trocas que define, compara, concede direitos e estabelece deveres, então o trabalho fundamenta a cidadania.

Mas com o avanço da tecnologia da informação, os processos de produção com o trabalho do homem sofreram mudança, substituindo homens por máquinas, reduzindo os custos dos produtos e aumentando a produtividade, tornado as empresas mais competitivas no mercado globalizado.

Para que as empresas possam assegurar a sua sobrevivência e longevidade é necessário à adequação dentro dos padrões de certificações exigido pelo mercado, entre estes quesitos está à

responsabilidade social como o trabalho infanto-juvenil.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) criado em 1990, considera criança até 12 anos e adolescente até 18 anos, a inserção do menor aprendiz no mercado de trabalho é composta pelos adolescentes de 13 á 18 anos e neste período é normal os adolescentes apresentarem timidez, incoordenação, urgência, desinteresse e apatia, pois a tarefa principal do adolescente é construir um sentido para sua identidade.

No Brasil o ECA prevê o trabalho apenas na condição de menor aprendiz, desenvolvidas pelas escolas técnicas como Senai, Senac e outras, garantindo direitos ao livre e pleno desenvolvimento físico e psíquico.

O Adolescente ao ser inserido no mercado de trabalho, passa por um período de transição em que o individuo deixa de viver em um estado de dependência para uma condição de autonomia e sobre tudo que começa assumir funções e responsabilidades características do mundo adulto, ou seja, deixa de ser um consumidor da renda familiar e passa a ser um provedor de renda.

O objetivo do artigo é descrever o processo de inserção de jovens trabalhadores ao mercado de trabalho, no setor industrial como Menor Aprendiz na cidade de Caçapava, São Paulo.

## Metodologia

O método utilizado para desenvolver o artigo foi por meio de uma pesquisa qualitativa, exploratória, utilizando o tipo de pesquisa fontes de papel por meio de bibliografia (livros e *sites*). Foi elaborado o estudo de caso da instituição Grupo de Assessoria e Mobilização de Talentos – GAMT que trabalha com o menor aprendiz preparando para o mercado de trabalho.

## Resultados

Com a criação do ECA as cidades passaram a criar programas que incluíram adolescentes protegendo-os contra ao trabalho precário.

A cidade de Caçapava, São Paulo, Brasil, criou a instituição GAMT – Grupo de Assessoria e Mobilização de Talentos, foi constituído em oito de maio de 1975, definido como uma associação da sociedade civil, sem fins lucrativos, de caráter social, cultural e educacional. Fundado por iniciativa da Assistente Social Zélia Madureira com a proposta de educação e reeducação de menores de ambos sexos, proporcionando-lhes completa assistência social e educacional, essencialmente profissionalizante sob vigência do Código de Menores.

O propósito da instituição é oferecer oportunidade para que crianças, adolescentes e jovens possam desenvolver seus talentos e que atinjam um desenvolvimento pleno como pessoas, cidadão e futuros profissionais, considerando três itens importantes à prestação de serviços de educação e capacitação profissional, o desenvolvimento de ações que visem à promoção da integração do jovem no mercado de trabalho e o desenvolvimento de atividades relacionadas à formação, produção e circulação artística e/ou cultural.

O jovem buscando uma carreira promissora, nesta linha de ação e projetos o GAMT proporciona ao Menor Aprendiz uma entrada planejada e orientada no mercado de trabalho, que se apresenta cada dia mais competitivo e acirrado. As atividades desenvolvidas no GAMT visam cursos, oficinas e palestras que possam oferecer real significado para aqueles que visam uma carreira promissora.

A lei da aprendizagem no. 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal no. 5598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de

15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional. O aprendiz é o jovem que estuda e trabalha, recebendo ao mesmo tempo, formação na profissão para o qual está se capacitando, deve cursar a escola regular (Ensino Médio) e/ou estar matriculado e freqüentando instituição de ensino técnico profissional.

A metodologia de ensino do Programa Jovem Aprendiz – GAMT, oferece ao jovem a capacitação profissional como etapa do seu processo educativo, permitindo o crescimento global dos jovens, através de aulas participativas e integradas com diversos aspectos do trabalho vivido no dia-a-dia da empresa. O material pedagógico utilizado é dividido em dois módulos, um básico que abrange a formação intelectual, social e psicológico do jovem e um específico sendo voltado para a área de atuação técnica do jovem na empresa.

Quem pode ser aprendiz? No programa do GAMT são considerados jovens de 14 a 24 anos incompletos que estejam cursando o ensino fundamental ou ensino médio. A jornada de trabalho não deve ser superior a seis horas diárias, admitindo-se a de oito horas para os aprendizes que já tiverem completado o Ensino Médio, o contrato de aprendizagem é como um contrato de trabalho especial, com duração máxima de dois anos, anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, salário mínimo/hora e todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos.

O aprendiz contrato tem direito a 13ª. salário e a todos os benefícios concedidos aos demais empregados, suas férias devem coincidir com período de férias escolares.

A instituição GAMT oferece infra-estrutura pedagógica adaptada, acompanhamento de Assistente Social em todos os casos de aprendizes, avaliação trimestral do adolescente nas empresas através de profissional especializado, indicação para empresa dos melhores candidatos para vaga de aprendiz. A instituição possui o Núcleo de Aprimoramento Profissional e Empreendedorismo – NAPE, por meio de palestras, cursos e workshops voltadas para esta temática, promovendo também a inclusão de todos os jovens interessados em iniciar a sua carreira profissional.

Para contratar um aprendiz existem duas opções, a primeira seria o Contrato de Trabalho via Empresa, a empresa registra o aprendiz e os encargos trabalhistas são arcados o pela própria empresa requisitante, o GAMT realiza a gestão e coordenação pedagógica. A empresa contratante possui os seguintes incentivos fiscais, apenas 2% de FGTS (alíquota 75% inferior a contribuição normal), dispensa de Aviso Prévio remunerado e

isenção de multa rescisória. A segunda opção o Contrato de Trabalho via GAMT, assim, o registro e todos os encargos ficam sob responsabilidade da instituição, inclusive a realização da gestão e coordenação pedagógica.

Para a empresa contratar aprendizes é preciso que ela elabore um plano de aprendizagem em conjunto com uma organização formadora, ou seja, uma ONG, uma Escola Técnica ou o Sistema S.

O Sistema S é o Serviço Nacional de Aprendizagem, que até o ano de 2000 era a única instituição que podia formar aprendizes, fazem parte deste sistema o Senai (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), Senac (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), Senar (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural), Senat (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) e Sescop (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo).

Para uma ONG poder formar aprendizes é necessário que tenham como foco a assistência ao adolescente e a educação profissional, seja registrada no CMDCA (Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente) e inscreva o Programa de Aprendizagem no mesmo órgão para a aprovação e execução do programa, devendo também inserir o programa no Cadastro Nacional de Aprendizagem no Ministério do Trabalho e Emprego.

A fiscalização sobre os programas de aprendizagem do menor aprendiz, cabe as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, por meio da fiscalização do trabalho, fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes as quais cada empresa está obrigada. O Conselho Tutelar é encarregado de zelar pelo cumprimento dos direitos da criança e do adolescente e fiscalizar os programas de aprendizagem desenvolvidas pelas ONGs.

A formação de renda do Menor Aprendiz tem início pela remuneração do seu trabalho na empresa. O aprendiz tem direito o salário mínimo/hora garantido por lei, mas há empresas que optam por pagar o salário piso ou um salário mínimo.

No cálculo do salário do aprendiz, deve considerar total das horas trabalhadas, computadas as referentes atividades teóricas, também o repouso semanal, remuneração e feriados, não contemplados no valor unitário do salário-hora, nos termos da fórmula abaixo:

Salário Mensal = Salário-hora x hora trabalhadas semanais x semanas do mês x 7, deve se observar que o número de semanas varia de acordo com o número de dias do mês.

A instituição tem 60 (sessenta) adolescentes cadastrados e 40 (quarenta) estão trabalhando na indústria como Menor Aprendiz.

Em Caçapava as industriais, Viapol, Nestlé, Pilkington, Simoldes Plásticos e outras, contratam adolescentes para atividades administrativas ou atividades que não coloque em risco o adolescente.

O programa do GAMT é educacional e proporciona ao adolescente segurança e apoio para colocar em prática seu potencial criativo e suas habilidades, despertando a consciência de ser cidadão, com direitos e deveres, contribuindo para a formação de um indivíduo participativo na sociedade em que vive e contribuindo para o crescimento econômico do cidadão.

### Discussão

Segundo Araújo (1988), a causa da riqueza das nações está vinculada ao trabalho humano e a produção está vinculada a fatores, a divisão do trabalho e a proporção de trabalhadores produtivos com relação aos improdutos.

O aumento da produtividade é resultado da divisão do trabalho, sendo determinada pela ampliação do mercado, conforme Araújo (1988) os pensamentos de Adam Smith cita as considerações sobre as leis do mercado e a teoria da “mão invisível”, onde todo ser humano é levado a agir pelo desejo de uma recompensa e as leis do mercado não deve interferir, pois a economia caminhará para o melhor resultado conduzida por uma mão invisível.

A Teoria do Valor de David Ricardo, define que o valor de uma mercadoria é determinada pela quantidade de trabalho nela incorporada e o seu custo é calculado pelo trabalho imediato e pelo trabalho mediato, ou seja, uma mercadoria para ser produzida entra o trabalho do homem e da máquina, mede-se o custo do trabalho do trabalhador (imediato) e o custo do trabalho incorporado à máquina (mediato). Então atrás do preço de uma mercadoria está o valor, atrás do valor estão os custos de produção e atrás dos custos de produção está o trabalho humano (ARAÚJO, 1988)

Para Karl Max, não se pode medir o valor de uma mercadoria pelo trabalho aplicado, pois existem dois tipos de trabalho, o concreto e o abstrato, ou seja, o trabalho concreto cria o valor do uso e o abstrato cria somente o valor (ARAÚJO, 1988).

Partindo do pensamento de Max, nem sempre o preço corresponde ao valor e isto ocorre porque a produção (oferta) nem sempre coincide com a necessidade do mercado (demanda). Se o valor de uma mercadoria é medido pela quantidade de trabalho nela incorporada, esta relação deve também ser aplicada no mercado do trabalho, ou seja, o trabalhador vende a sua força de trabalho, não o seu trabalho. Define-se a força

do trabalho como aptidões físicas e metais que o trabalhador possui e vende ao capitalista mediante um contrato que deverá ser realizado com inteira liberdade entre patrões e empregados, com objetivo de manter a oferta de trabalho no mesmo nível da demanda de mercado (ARAÚJO, 1988).

Conforme Souza (1999), para Adam Smith o salário de subsistência é aquele que permite aos trabalhadores se manterem, sem aumentar ou diminuir, para David Ricardo o salário de subsistência é um conceito que depende do meio sociocultural e que varia com o tempo.

Na teoria Neoclássica segundo a “lei de Say” o processo de produção capitalista, é responsável pela geração de renda (lucro, salário, aluguéis, etc), ou seja, a oferta cria a sua própria demanda, dando continuidade a este pensamento a teoria Keynesiana aponta dois fatores importantes, o desemprego e a distribuição de renda e riqueza desigual, numa economia industrial moderna a Política Keynesiana do pleno emprego passou a ser um dos objetivos da macroeconomia (ARAÚJO, 1988).

A crise de 1930 fez o desemprego alastrar incontroladamente, o livre jogo das forças do mercado foi incapaz de reconduzir a economia abalada, diante desse cenário foi necessário formular novas teorias, foi nesta época que John M. Keynes publicou a sua obra Teoria Geral, que promoveu uma verdadeira revolução nos domínios da análise econômica, a sua influência foi tão grande que o capítulo da sua teoria econômica referente ao equilíbrio da atividade da Teoria do Emprego predominou (ROSSETTI, 1992).

O pleno emprego é consequência da estabilidade do sistema econômico e o equilíbrio geral é constituído em função do nível da renda, renda nacional alta o nível de emprego será alto, nível de renda nacional baixa o nível de emprego será baixo, com esta situação admite-se que o sistema pode ser controlado pelo Governo, sendo assim, o montante da renda nacional é dado pelo total do consumo e pelo montante do investimento realizado pelas empresas participantes da economia e pelo Governo, sendo aplicada uma política fiscal compensatória, suprimindo as deficiências de investimentos e do consumo elevado por níveis desejados, assim aumentando o montante da renda nacional e do volume de emprego (ROSSETTI, 1992).

A geração de renda ocorre paralelamente ao processo de produção, independente da sua natureza, quaisquer bens ou serviços que sejam produzidos exigem o emprego de recursos econômicos como, o trabalho, o capital, a tecnologia e a capacidade empresarial.

Verificando o aspecto técnico do trabalho, a divisão das tarefas considera que ninguém é capaz de executar todas as tarefas e ninguém é

capaz de adquirir qualificações necessárias para executar várias tarefas, então o resultado é dividir as tarefas em várias etapas dando oportunidade para que várias pessoas possam executá-las. Neste processo temos a racionalização do trabalho e os principais objetivos são aumentar a produtividade e amenizar as mudanças do ponto de vista do trabalhador, envolvendo uma análise do corpo humano, o local de trabalho e o uso correto do instrumental (KWASNICKA, 1995).

A empresa para ganhar a contribuição total e efetiva dos seus trabalhadores tem que avaliar o aspecto humano do trabalho, buscando o entendimento do comportamento do ser humano. O que define o comportamento humano é a satisfação de suas necessidades primárias, comer, respirar, dormir, moradia e satisfazer na sua reprodução a espécie (KWASNICKA, 1995).

O homem dedica grande parte de sua vida a empresa onde trabalha vendendo a sua força de trabalho, criando o seu estilo de vida, seus valores e interesse em torno do trabalho, sendo necessário que a empresa entenda as necessidades que o ser humano traz consigo ao executar o seu trabalho.

Para atender as necessidades do homem, ele vende a sua força de trabalho por uma remuneração denominado como salário, este valor recebido é a geração de renda e riqueza do homem. Os salários normalmente dependem das condições do mercado de trabalho e da natureza do trabalho, o trabalhador passa a ter algum poder de negociação a partir da sua qualificação, pois para a empresa encontrar um novo trabalhador e treinar, custa tempo e dinheiro e pode ser difícil para encontrar um trabalhador especializado na atividade desejada (BLANCHARD, 1999).

A situação do mercado afeta o valor a ser remunerado para o trabalhador, se a taxa de desemprego for baixa, a empresa encontrará maior dificuldade para substituir um funcionário, neste cenário o poder de barganha do empregado aumenta para conseguir melhores salários, ao inverso com a taxa alta de desemprego o poder de negociação sobre o valor dos salários a serem pagos passa a ser da empresa (BLANCHARD, 1999).

Os salários de produtividade estão ligados à natureza do trabalho e a qualificação do trabalhador, para a empresa é relevante ter pessoas qualificadas em suas atividades, o empresário busca o trabalhador qualificado no mercado em conjunto com a área da educação desenvolvida pelo Governo.

E por meio das instituições criada com base no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA – o Menor Aprendiz começa a ser preparado para ser inserido no mercado de trabalho com um

planejamento e orientação. As instituições tem ter um foco de assistência ao adolescente desenvolvendo a educação profissional e o jovem a busca de novos desafios para sua maturidade.

### Conclusão

O trabalho é visto com uma coisa positiva na vida do Menor Aprendiz, que traz vantagens para sua vida emocional e social, eles querem continuar estudando e trabalhando para poderem construir um futuro diferente daquele que suas famílias conseguiram.

A família é um grande ponto de apoio em sua travessia entre o mundo da educação e o mundo do trabalho, pois a família que precisa deles para colaborarem na estratégia de sobrevivência e principalmente na questão do orçamento financeiro, assim, os pais defendem a idéia de que o trabalho precoce é benéfico por afastar o jovem da delinquência e criminalidade.

A inserção dos jovens no mercado de trabalho, permitiu várias mudanças positivas como: mudança no vocabulário, melhoras na sua postura e no relacionamento com outras pessoas de seu local trabalho e, conseqüentemente, aumentou a sua auto-estima quando percebem que são aceitos com integrantes da equipe de trabalho em que são inseridos.

A administração do salário que recebem pelas atividades prestadas, faz parte da questão monetária para sua sobrevivência e, assim, deixam de ser dependente da família e passam a ser provedor de renda, resultado da própria evolução e da interação do individuo com o meio que está inserido.

A busca por uma empregabilidade melhor está vinculada no futuro da carreira universitária, que está atrelada ao local em que o Menor Aprendiz está desenvolvendo a sua atividade e, conseqüentemente ocorre uma associação do sucesso profissional ao estudo, criando um caminho para melhoria das condições de vida.

Para os jovens o trabalho significa, ter acesso aos bens consumo, ter autonomia, ter responsabilidade e sentem capacitados para viver no mundo dos adultos quando ocorre a sua inclusão no mercado de trabalho.

### Referências

ARAÚJO, C. R. V. História do pensamento econômico: uma abordagem introdutória. São Paulo: Atlas, 1988.

BLANCHARD, O. Macroeconomia: teoria e política econômica. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

KWASNICKA, E.L. Introdução à administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

LOMBARDI, J. C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J. L. Capitalismo, trabalho e educação. 3. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2005.

ROSSETTI, J. P. Contabilidade social: 7. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

SOUZA, N. J. Desenvolvimento econômico: 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GAMT - educação e cidadania. Disponível em: <<http://www.gamt.org.br>> Acesso em: 09 de jul. 2011, 10 de jul. 2011.