



Construção da identidade profissional a partir do programa menor aprendiz Construction of the professional identity from the minor apprentice program

Eliana Aparecida Gonçalves Simili*, Marisa Claudia Jacometo Durante**, Moacir Juliani***, Rodrigo Antonio Szablewski****

*Escola Municipal Olavo Bilac – Brasil, **Faculdade La Salle – Brasil, ***UFMT – Brasil, ****Colégio La Salle - Brasil

Resumo

O adolescente diariamente vivencia novas situações e percepções a respeito de si e do mundo, em um período caracterizado pela grande variação hormonal e de humor. Nesse sentido, o estudo busca perceber a relação entre a adolescência e identidade profissional, com intuito de desmistificar o programa “Menor Aprendiz”, visando a sua contribuição na formação do indivíduo. Aplicou-se um questionário a 213 educandos na faixa etária de 14 a 16 anos, sendo 106 masculinos e 107 femininos. Os principais resultados indicam que a construção da autonomia é o ponto alto do Programa Menor Aprendiz. *Palavras-chave:* adolescente, formação profissional, identidade profissional, programa menor aprendiz.

Abstract

The adolescent daily experiences new situations and perceptions about himself and the world in a period characterized by great hormonal variation and humor. In this sense, the study seeks to understand the relationship between adolescence and professional identity, in order to demystify the "Lesser Apprentice" program, aiming to contribute to the formation of the individual. A questionnaire was applied to 213 students between the ages of 14 and 16 years, 106 males and 107 females. The main results indicate that building autonomy is the high point of the Lesser Apprentice Program. *Keywords:* adolescent, vocational training, professional identity, minor apprenticeship program.

A adolescência é uma das fases muito importante da vida do ser humano. O adolescente diariamente vivencia novas situações e percepções a respeito de si e do mundo em um período caracterizado pela grande variação hormonal e de humor. É nesta etapa de vida que ele é cobrado a fazer novas escolhas e algumas delas é a escolha profissional, que o acompanhará pela vida toda.

É nesta etapa de vida que se apresenta como orientador desta escolha o “Programa Menor Aprendiz”. Nesse sentido, o estudo será abordado visando perceber a relação entre a adolescência e identidade profissional, com intuito de desmistificar o programa “Menor Aprendiz”, visando a sua contribuição na formação do indivíduo. Sabe-se que o adolescente passa por fases de desenvolvimento, nas quais as situações vivenciadas comprometem a construção cognitiva e social. A partir da manifestação destas dificuldades no contexto social pelos adolescentes aprendizes é que surge o nosso

problema de pesquisa no qual questionamos: É possível o adolescente construir uma identidade profissional a partir do Programa Menor Aprendiz?

O objetivo geral deste projeto é analisar se é possível o adolescente construir uma identidade profissional a partir do Programa Menor Aprendiz.

São objetivos específicos: a) Conhecer o Programa Menor Aprendiz e sua metodologia; b) Analisar se é possível o adolescente construir uma identidade profissional a partir do Programa Menor Aprendiz.

Considera-se importante a análise das propostas do Programa Menor Aprendiz pela ótica dos adolescentes, bem como o estudo norteado pelos teóricos a respeito da adolescência e identidade profissional que possibilitarão tecer entendimentos maiores sobre o assunto.

Método

Para o desenvolvimento desta pesquisa utilizou-se o método indutivo, o qual é um método científico que busca generalizar o resultado através de uma pesquisa individual. A pesquisa se ateve ao método qualitativo, onde utilizou-se de procedimentos baseados em fatos observados nos contextos sociais que foram alvos dos olhares da pesquisa servindo de base para a análise fundamentada pelos autores da pesquisa bibliográfica.

A partir da constatação de que o problema se situava dentro do campo das ciências sociais optou-se pela pesquisa qualitativa.

Procedimentos

O método de procedimento adotado foi um estudo de caso pois buscou analisar o Programa Menor Aprendiz e a construção da identidade profissional dos adolescentes jovens aprendizes de Lucas do Rio Verde – MT.

Consideramos que esta pesquisa foi descritiva pois pretendeu descrever uma dada realidade, suas especificidades.

Os dados foram coletados com agendamento prévio nas Escolas Públicas de Lucas do Rio Verde com os adolescentes inseridos no Programa Menor Aprendiz que de forma voluntária aceitaram a responder ao questionário.

Recorrendo aos autores citados possibilitou a tessitura das análises bem como a possibilidade de perceber descobertas e achados da pesquisa no Programa Menor

Aprendiz de Lucas do Rio Verde – MT, a adolescência e a formação da identidade profissional neste contexto.

Participantes

Foram sujeitos deste projeto de pesquisa 213 adolescentes aprendizes inseridos no Programa Menor Aprendiz. Também o Programa Menor Aprendiz foi objeto de estudo e análise nos seus pressupostos, concepções e considerações.

Foi construído o instrumento de pesquisa que consistiu em questionário misto composto de questões abertas e fechadas. Este instrumento foi aplicado a 213 adolescentes, sendo 106 do sexo masculino e 107 do sexo feminino, escolhidos de forma aleatória. A caracterização dos sujeitos apresenta-se nas tabelas de 01 a 03.

Tabela 1.
Caracterização dos sujeitos por gênero e idades

Gênero	14 anos	15 anos	16 anos
Feminino	30,77%	15,38%	7,69%
Masculino	30,77%	-,-	15,38%

Tabela 2.
Tempo de Inserção no Programa Menor Aprendiz por gênero

Gênero	Tempo	%
Feminino	06 a 09 meses	53,84%
Masculino	06 meses a 01 ano	46,15%

Tabela 3.
Ramo de inserção no Programa Menor Aprendiz por gênero

Gênero	Comércio	Indústria	Escola	Bancos
Feminino	23,08%	15,38%	7,69%	7,69%
Masculino	38,46%	7,69%	-,-	-,-

Resultados e discussão

Conhecer o programa menor aprendiz e sua metodologia

A pesquisa demonstra que quando perguntado ao responsável pelo programa Menor Aprendiz sobre o que é um contrato de aprendizagem, a resposta foi de acordo com a lei nº 10.097 do ano 2.000 o contrato de aprendizagem é destinado ao trabalhador entre quatorze e dezoito anos de idade. Nesta lei está explícito todo o direito e deveres do menor aprendiz.

Nessa perspectiva, o empregador se compromete assegurar ao aprendiz uma formação integral, na qual ele buscará o desenvolvimento físico, moral e psicológico, permitindo ao aprendiz um crescimento social e profissional, onde todos os direitos e deveres do menor aprendiz estão resguardado no contrato de trabalho firmado entre empregador e menor aprendiz.

Nessa perspectiva, quando perguntado ao professor Murilo, o que deve constar necessariamente no contrato de aprendizagem, obteve-se como resposta: Deve constar a qualificação do contratante e a do aprendiz, quem vai ministrar o curso para o menor aprendiz, qual a função, o curso a ser matriculado, a sua forma de remuneração e o seu salário. Deve também conter a sua jornada de trabalho diária semanal e mensal; identificar o tempo de trabalho diário e as horas de cursos juntamente com os dias de curso e este deve coincidir a data do término do contrato com o término da aprendizagem assinatura do aprendiz ou de seu responsável caso tenha 14 e 16 anos e do responsável legal da empresa (art. 428 da CLT).

O conjunto de direitos e deveres em seu contrato de trabalho visam determinar uma condição favorável ao desenvolvimento desse aprendiz, estipulando não somente a qualificação profissional, mas seus direitos como trabalhador bem como sua formação social e moral, o qual fica resguardado por esse contrato não permitindo qualquer exagero por ambas as partes, e resguardado ao aprendiz todos os benefícios, inclusive a alíquota de FGTS do aprendiz.

Considerando esse fator, foi perguntado ao responsável pelo programa qual é a alíquota do FGTS do aprendiz, obteve-se a resposta que a alíquota do FGTS do aprendiz é de 2% sobre o salário base. Esse desconto é 75% inferior a alíquota de um trabalhador com carteira assinado e efetivado, o que caracteriza como um incentivo ao empregador, que dessa maneira não precisa depositar a totalidade do valor de um empregado efetivo. Esse fator é importante, pois o objetivo de o programa obrigar a empresa a dar um emprego para o menor, mas incentivar a empresa a dar uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho, permitindo que esse menor aprendiz de desenvolve na integralidade, seja profissional e pessoal.

Partindo desse ponto o objetivo era conhecer, através do responsável, quais os estabelecimentos obrigado a contratar os aprendizes. Obteve-se como resposta: Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, de acordo com o percentual exigido pela Lei (art. 429 da CLT). Onde fica expresso que o acatamento pelo empregador à cota aprendiz mínima é obrigatória onde 5% do total de empregados do estabelecimento, cujas funções demandem formação - técnico-profissional metódica, devem ser preenchidas por menores aprendizes. Dessa maneira o empregador está sujeito ao cumprimento do contrato em vigência até o seu final, não podendo ser prorrogado.

Dessa maneira quando questionado sobre qual deve ser o salário do aprendiz, obteve a seguinte resposta, um salário mínimo conforme estabelecido em lei, porém se definido em convenção ou acordo coletivo ele poderá ter um salário maior que o mínimo. Conforme exposto acima percebe-se que a Lei defini em termos legais os direitos e deveres, mas em algumas questões fica permissível um acordo coletivo, não sendo algo definitivo.

Fica evidente que a formação é importante e para tanto o salário deve ser, também um atrativo para o Menor Aprendiz, mas o trabalho também não deve ser o único

objetivo do menor, logo a sua formação é deve qualificá-lo para as necessidades do mercado.

Nessa perspectiva ao ser indagado sobre a formação do menor aprendiz, sua resposta é bem objetiva, pois, deve ocorrer em uma instituição credenciada junto ao Ministério do Trabalho, tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada.

Na experiência do Aprendiz Legal o menor assume o papel de agente de desenvolvimento de sua própria carreira, de colaborador da empresa que o recebe, sua energia, sua criatividade, sua ousadia e sua tendência à contestação são canalizadas para renovar ideias, estruturas e processos.

Conforme o implícito acima a aprendizagem é importante na formação desse futuro trabalhador, logo ao ser questionado se a falta ao curso de aprendizagem poderia ser descontada no salário, obteve-se como resposta sim, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do Aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem justificadas ou autorizadas pelo empregador (art. 131 da CLT).

O aprendizado deve ser prioritário, pois como já foi definido a preocupação deve ser com a formação física, moral e Psíquica deve menor. Dessa maneira, de forma alguma a jornada de trabalho deve ser um empecilho na formação.

Por esse motivo quanto questionado sobre qual é a jornada de trabalho permitida para o aprendiz, sua resposta mostrou a preocupação com o estudo deve aprendiz e assim ele relatou que seis horas diárias para quem ainda não concluiu o ensino fundamental, deverá estar prevista no contrato e oito horas diárias quem já concluiu o ensino fundamental, cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é permitida uma jornada diária de oito horas somente com atividades práticas tem que ter as horas de formação já inclusa neste horário fora disto não há lei favorecendo o aumento desta jornada.

Como a atividade pratica não é a prioridade do programa, mas sim a formação em toda a sua dimensão, o menor aprendiz deve ter seus direitos resguardados, portanto ao ser questionado sobre a permissibilidade do trabalho do aprendiz aos domingos e feriados, menciona que sim. No entanto, a empresa deve ter autorização para trabalhar nesses dias e é preciso garantir ao aprendiz o repouso, que deve abranger as atividades práticas e teóricas, em outro dia da semana. Ressalte-se que o art. 432 da CLT veda ao aprendiz a prorrogação e compensação de jornada.

O resguardo ao repouso é um direito garantido em lei, lendo aplicado a qualquer trabalhador no exercício de suas atividades. Logo, como o menor aprendiz possui um contrato de trabalho, este deve resguardar o repouso mínimo para a recomposição de suas forças se faz necessário. Essa definição deve ser aplicada a qualquer empresa, pois, a aprendizagem não poder ser comprometida.

Partindo dessa lógica foi questionado sobre as empresas que possuem ambientes insalubres e/ou

funções perigosas, insalubres ou penosas se são obrigadas a contratar aprendizes, sua resposta foi afirmativa, ou seja, sim, essas empresas devem preencher a cota por meio da contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05). Há exceções onde é permitida a contratação de Aprendizes na faixa de 14 a 18 anos nesses ambientes. Além disso, o responsável que para maiores dúvidas consultar artigo 11 do Decreto nº 5.598/05 para conhecê-las e agir corretamente.

A prioridade é no desenvolvimento das atividades laborais deve levar em consideração a natureza das atividades práticas, na qual qualquer atividade incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes deve ser evitada para os menores de 18 anos, salvo exceções, como afirmado pelo professor responsável pelo programa em Lucas do Rio Verde.

A prática do trabalho deve ser conciliada com as atividades de formação, logo o seu desenvolvimento não deve ser somente técnico, mas em toda sua plenitude física e moral. Sendo assim as empresas cadastradas e beneficiadas pelos incentivos pelo programa deve reservar um percentual mínimo no total de funcionários efetivos para o programa.

A partir desse contexto foi questionado sobre a cota de aprendizes a serem contratadas pelas empresas, obtendo-se como resposta que deve contratar um mínimo de 5%, no máximo de 15%, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional.

A Lei 10.097/2000, regulamentada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina a contratação de jovens com idade entre 14 e 24 anos incompletos como aprendizes, logo, esses jovens não poderão ser contratados como efetivos, salvo quando não estiverem matriculados num dos cursos de formação profissional do sistema S.

Como esses jovens estão em formação, devem ser supervisionados por um responsável, visto a sua falta de experiência no mercado de trabalho e na função exercida dentro da empresa.

Buscando uma resposta para a problemática do supervisionamento questionou-se sobre quem seria o responsável por acompanhar o aprendiz no exercício de suas atividades práticas dentro do estabelecimento, o responsável relata que segundo o ministério do trabalho, a empresa deve selecionar um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. O responsável fará a coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento. O intuito é garantir sempre uma formação que possa de fato contribuir para o desenvolvimento integral do jovem e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem (art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

Na resposta fica claro a necessidade de estabelecer uma consonância entre as atividades práticas e a teoria ensinada na instituição de ensino, o que demarca que a formação do aprendiz não é somente um problema prático, mas uma questão de desenvolvimento integral

do sujeito, logo, sua racionalidade passa pela atividade empírica, o mesmo ocorrendo no processo inverso, o empírico perpassa pela racionalidade.

Seguindo a lógica de que a formação é um processo, percebeu-se que essa não deve ser interrompida em nenhum momento do processo, pois poderá comprometer o desenvolvimento social desse aprendiz.

Buscando uma resposta mais clara questionou-se sobre a possibilidade de os aprendizes serem demitidos em razão de redução do quadro de pessoal, o responsável relatou que os aprendizes não podem, pois eventual redução na cota produziria efeitos apenas para o futuro. Assim, os contratos de aprendizagem firmados devem ser mantidos até o final do seu contrato.

Quando perguntado ao responsável sobre a possibilidade de o contrato do aprendiz ser prorrogado, obteve-se como resposta não, porque o contrato de aprendizagem, embora de natureza especial, pertence ao gênero dos contratos por prazo determinado.

A resposta do responsável aponta criteriosamente que quando perguntado se o aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno, responde que não, uma vez que a legislação proíbe ao menor de 18 anos o trabalho. Quanto ao aprendiz com idade superior a 18 anos, não há vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo.

A adequação entre lei e o que está definido no programa demonstra a preocupação com a formação e as etapas desse processo, bem como os critérios adotados, com relação à idade, o horário e a jornada de trabalho.

Assim a idade e suas etapas devem ser respeitadas, pois é nesse estágio da vida que o jovem forma sua identidade profissional e moral, logo, respeitar essas etapas é contribuir para que esse aprendiz obtenha êxito em seu processo formativo.

Como a formação não deve ser interrompida, surgem dúvidas sobre a possibilidade da finalização do contrato, visto que, em algumas situações torna-se impossível a manutenção do empregado, mesmo que esse seja menor aprendiz.

Motivados por essa dúvida foi perguntado se além daquelas previstas no artigo 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato de aprendiz, o responsável respondeu que sim, no encerramento das atividades da empresa, morte do empregador constituído em empresa individual e falência, hipóteses em que terá direito, além das verbas rescisórias devidas, à indenização do art. 479 da CLT.

Ficou evidente que a possibilidade de o contrato ser quebrado existe em algumas situações não abrangidas pela lei, mas mesmo assim o aprendiz terá seus direitos resguardados, já previstos em lei.

Por corolário, considerando que o programa possui regras estabelecidas em lei, pode-se entender que a formação do aprendiz deve ser pautada em critérios bem definidos. Outro ponto a ser considerado é a condição de conciliamento entre os seus horários de estudo, de formação no programa e de trabalho na empresa.

Construção de uma identidade profissional a partir do programa menor aprendiz

A partir dos ideais de formação profissional estabelecidos pelo Programa Menor Aprendiz pode-se destacar algumas especificidades que leva a construção de uma identidade profissional.

A necessidade é uma grande fonte de motivação e geradora de movimentos de construção da aprendizagem do ser humano. Inicialmente é ela que leva o adolescente a mover-se na busca pelo sustento de sua família. Com esta ação ele constrói senso de pertencimento, do olhar do outro neste grupo parental de forma a qualifica-lo como igual, importante e necessário nesta relação. Conforme Davidoff (2001, p. 465) “De alguma forma, os jovens precisam integrar muitas autoimagens - de estudantes, amigos, líderes, seguidores, trabalhadores, homens ou mulheres – em uma única imagem e escolher uma carreira e um estilo de vida pleno de significados”. Esta necessidade também é ocasionada pelo entorno social que a promove e estimula em constante movimento de adequação dos sujeitos às normas dos grupos aos quais necessitam construir o sentimento de pertença. A autora destaca que este percurso de construção da identidade é um processo longo e árduo e que os pais normalmente são os referenciais mais próximos e que influenciam neste processo de construção da identidade pessoal e profissional de forma mais acentuada.

A percepção de que quanto melhor preparado/qualificado para as exigências do mercado de trabalho maior será a possibilidade de permanência no mesmo, bem como possibilidade de crescimento profissional demonstram o desenvolvimento de aprendizagens inerentes a futura formação profissional. Quanto à esta percepção a respeito da qualificação e as oportunidades que ela proporciona Davidoff (2001, p. 470) ao apresentar resultados de seus estudos enfatiza: “[...] as profissões qualificadas oferecem oportunidade de auto realização (criatividade, variedade, liberdade, flexibilidade, realização), elas tendem a fornecer bons salários, status, excelentes benefícios e ambientes agradáveis”. A partir destas percepções construídas no ambiente de trabalho, o adolescente vai construindo a sua identidade profissional e esta passa a se delinear no imaginário e nas ações do dia a dia. É a percepção da necessidade de mudanças de comportamentos para a obtenção de satisfação no trabalho.

Davidoff (2001) relata que o alto nível de tensão no trabalho provém de uma variedade de fontes e entre elas o sentimento de inadequação ao trabalho. Além das percepções a respeito do ofício que está desempenhando na empresa, o adolescente foca a sua percepção no regimento do que se espera das pessoas quanto ao comportamento, nas relações de trabalho e com os demais funcionários da empresa. Sente a necessidade de adequar-se a este código de conduta que rege as relações de trabalho. “Qualquer pessoa que esteja em uma situação enorme de descompasso tende a se sentir infeliz e contrariada” (2001, p. 473). E ainda “A satisfação no trabalho está positivamente correlacionada com o grau em que o trabalho reflete os interesses pessoais e permite o uso de aptidões”. O adolescente passa a perceber estes aspectos inerentes ao trabalho, satisfação pessoal e a necessidade de adequação e inicia o processo de auto

percepção e adequação emocional e social ajustando-se não só nos espaços de trabalho, bem como nos demais âmbitos relacionais dos quais participa.

Considerações finais

A necessidade de conhecer o Programa Menor Aprendiz e sua metodologia moveu os pesquisadores e suas reflexões a respeito das contribuições deste na construção da identidade profissional e da autonomia. Decorrente das percepções anteriores, a construção da autonomia é o ponto alto do Programa Menor Aprendiz. A partir do gerenciamento de suas rotinas, do conciliamento de seus horários de estudos e trabalhos, da percepção da necessidade de formação e construção de conhecimentos constantes o adolescente constrói a percepção de si como sujeito de sua história.

Ele sabe que em determinado momento de sua vida e este se aproxima rapidamente, terá que proceder a escolha profissional. Percebe que é ele quem deve fazer as suas escolhas pautadas nas aprendizagens construídas; que também será sujeito às responsabilidades e consequências de suas escolhas.

Desta forma, por melhores que sejam os objetivos do Programa Menor Aprendiz, os adolescentes atendidos estão em uma faixa etária anterior à faixa na qual ocorre a escolha profissional com o real entendimento das suas atribuições, funções, responsabilidade, ou seja, com uma gama de conhecimentos que lhe permita realizar uma escolha segura e fundamentada.

Os jovens desenvolvem apurada percepção da formação profissional e sua necessidade de adequação às exigências do mercado que está em constante evolução, sentindo a necessidade de mover-se junto com ele. Passam a entender a necessidade da formação profissional e a qualificação constante. Neste aspecto constroem a aprendizagem da vida profissional como processo dinâmico.

Todos estes aspectos corroboram para a construção do que os autores chamam de identidade profissional. Desta forma, o Programa Menor Aprendiz evidencia que suas ações estão pautadas nas premissas de formação profissional relacionadas com as fases de desenvolvimento do ser humano e nos aspectos inerentes à construção da identidade profissional respeitando as fases de desenvolvimento desta. Quando estas escolhas se relacionam ao trabalho parece provável que os jovens que vão trabalhar logo após o segundo grau enfrentarão a necessidade de uma identidade profissional mais cedo do que os que vão para a universidade.

Conforme a bibliografia estudada, a conquista da identidade profissional ocorre de forma acentuada em jovens que estão no ensino superior. Neste estudo, percebe-se a contribuição do ingresso no trabalho para que isso ocorra. Índices semelhantes de status de conquista da identidade profissional dos jovens que estão no mercado de trabalho só são encontrados nos jovens que estão construindo sua formação profissional no Ensino Superior.

Referências

Bee, H. (1997). O ciclo Vital. Porto Alegre: Artmed.

Brasil. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Brasil. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro 2005. Regulamento a contratação de aprendizes e dá outras providências.

Davidoff, L. L. (2001). Introdução à Psicologia. 3 ed. São Paulo: Pearson Makron Books.

