



Aprendiz
Legal



PROGRAMA APRENDIZ LEGAL

Avaliação dos Egressos

JULHO DE 2022



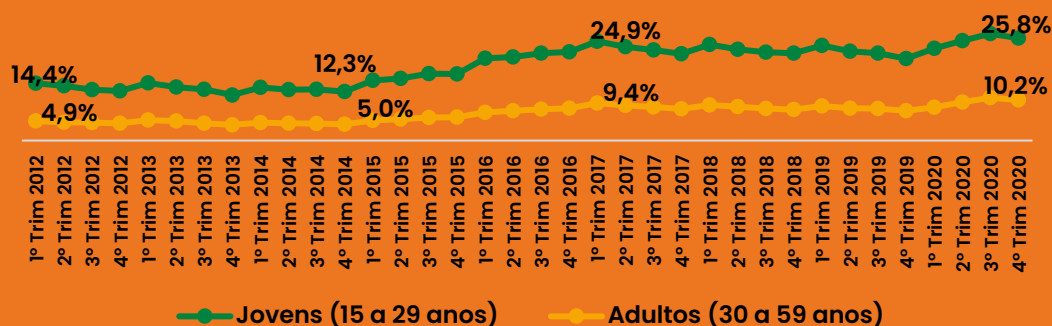
Este Boletim visa ser um instrumento propositivo diante do cenário de desemprego, informalidade e baixa qualificação profissional, entre os jovens brasileiros. As evidências atestam a relevância da Aprendizagem, para o enfrentamento dos desafios de qualificação e inserção produtiva dos jovens. Para tanto, apresenta resultados da Avaliação do Programa Aprendiz Legal, os quais demonstram sucesso da aprendizagem na inserção e permanência de jovens no mercado de trabalho formal e na redução de desigualdades.

01

O CENÁRIO BRASILEIRO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

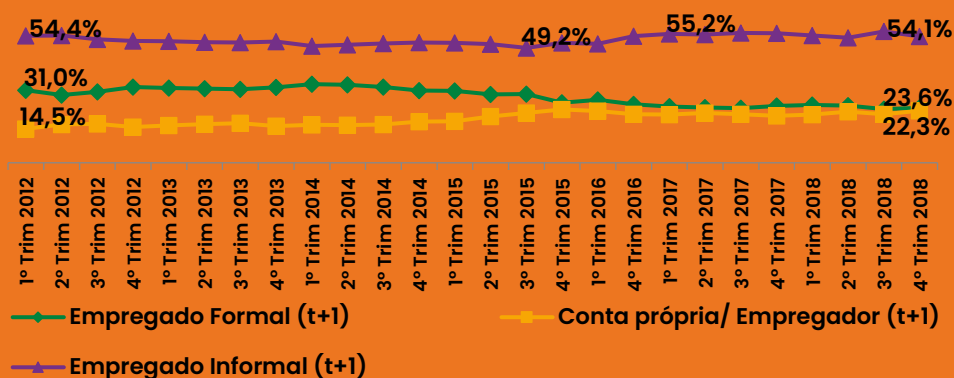
Dados recentes chamam a atenção para uma estatística relevante para caracterizar o cenário dos jovens no mercado de trabalho: **Mais de 50% dos trabalhadores desocupados do Brasil, são jovens!**³ A estatística caracteriza a complexidade da situação das juventudes no mercado de trabalho.

Taxa de desemprego de jovens e adultos (2012-2020)¹



Nesse contexto, o **emprego informal** tem se tornado a principal porta de entrada dos jovens no mercado de trabalho, gerando consequências negativas para as juventudes e para o país.

Transição de fora do emprego para ocupação (2012-2018)²



Entre as possíveis hipóteses para esse cenário, estão a **falta de qualificação e de experiência**: por exemplo, a cada 100 jovens de 18 a 27 anos no Brasil, 30 não terminam o Ensino Fundamental; 60 não finalizam o Ensino Médio e apenas 10 acessam o Ensino Superior³.

A seguir, este boletim apresenta o potencial subutilizado da cota da aprendizagem e, evidenciando resultados do **Programa Aprendiz Legal** chama a atenção para a **valorização da aprendizagem** como um eixo importante para superação do cenário apresentado.

02

LEI DE APRENDIZAGEM

A **Lei 10.097/2000** determina que as empresas de médio e grande porte devem contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes. O contrato de trabalho pode durar até dois anos e, durante esse período, o jovem é capacitado na instituição formadora e na empresa, combinando formação teórica e prática.

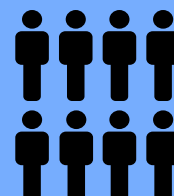
em 2021, havia
no Brasil

**460 mil
aprendizes**



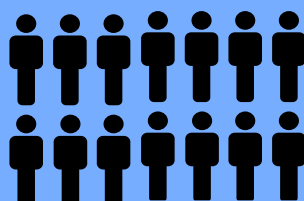
mas, a cota mínima
ainda não
alcançada é de

**916 mil
aprendizes**



por sua vez, o **potencial
máximo da cota de
aprendizagem** é de

**3 MILHÕES DE
APRENDIZES!**⁴



Há, portanto, um **grande potencial subaproveitado** em torno da Lei da Aprendizagem. Torna-se necessário **valorizá-la** para que se **alcance o potencial máximo de vagas para aprendizes**, provocando efeitos positivos no cenário brasileiro dos jovens no mercado de trabalho.

A seguir, serão apresentadas evidências da avaliação dos egressos do Programa Aprendiz Legal que demonstram os efeitos positivos do Programa na **inserção formal e em empresas de grande porte**, a **permanência** de jovens no mercado de trabalho, além de favorecer a **mobilidade escolar** e a **redução de desigualdades**.

03

O PROGRAMA APRENDIZ LEGAL

É uma iniciativa da **Fundação Roberto Marinho** lançada em 2005 que tem como objetivo central **preparar jovens para o mercado de trabalho** visando sua inserção e qualificação, mobilizando competências e habilidades importantes para o mundo do trabalho e a cidadania.

O programa conta atualmente com **5 parceiros** e dispõe de **11 cursos** de capacitação diferentes, além do módulo básico do mundo do trabalho.

Distribuição territorial do Aprendiz Legal e parceiros implementadores



PARCEIROS



CURSOS

- Comércio e Varejo, Ocupações Administrativas
- Logística, Auxiliar de Produção
- Operador de Caixa, Operador de Telemarketing, Operador de Computador,
- Serviços Bancários, Agronegócio, Aprendiz na Indústria da Carne e Auxiliar de Alimentação

No ano de 2022, a H&P, consultoria especializada em monitoramento e avaliação de projetos socioambientais, realizou a **avaliação de impacto⁵ dos egressos do Aprendiz Legal** da coorte de 2014 a 2018. Participaram dessa avaliação egressos da parceria da FRM com GERAR, CIEE-RS, CIEE-SP e CIEE-RJ.

O grupo de tratamento é formado pelos egressos do Aprendiz Legal, e o grupo de controle pelos jovens de outros programas de aprendizagem e jovens que não participaram de programas de aprendizagem. Desse modo, os dados apresentados são comparativos a esses grupos de referência.

Para a avaliação, foram usadas informações de duas bases de dados, além da realização de rodas de conversa/grupos focais com egressos.



BASE DE EGRESSOS DO
APRENDIZ LEGAL (2014 a 2018)



RAIS IDENTIFICADA
(2015 a 2019)

A seguir, são apresentados os principais resultados da avaliação de egressos do Programa Aprendiz Legal.

04

RESULTADOS DO APRENDIZ LEGAL

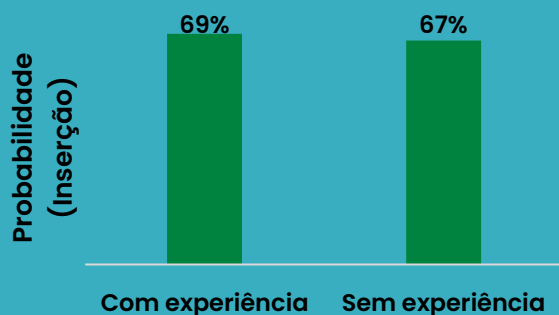
Ano a ano observa-se que a **probabilidade média de inserção formal é elevada** para os egressos da aprendizagem: **68%**.

Probabilidade de Inserção do Egresso do Programa Aprendiz Legal no Mercado de Trabalho Formal por Ano⁶

Ano	Aprendiz Legal
2015	75%
2016	65%
2017 ⁷	50%
2018	75%
2019	75%
Média	68%

A aprendizagem **reduz a desvantagem** proporcionada pela falta de experiência prévia no mercado de trabalho.

Probabilidade de Inserção no Mercado de Trabalho Formal e Experiência Prévia⁶



*Em relação a outros programas de aprendizagem.

PARA SABER MAIS...

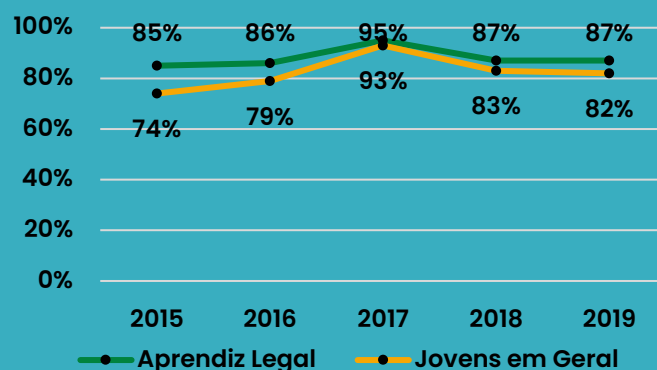
52% das empresas valorizam conhecimento e experiência na função³.

Fonte: Pesquisa Inclusão Produtiva de Jovens: experiência de quem contrata. 2022.

Egressos de Programas de Aprendizagem têm **maiores probabilidades de permanecerem ativos ao final de cada ano**, quando comparados à amostra geral de jovens não-participantes de programas.

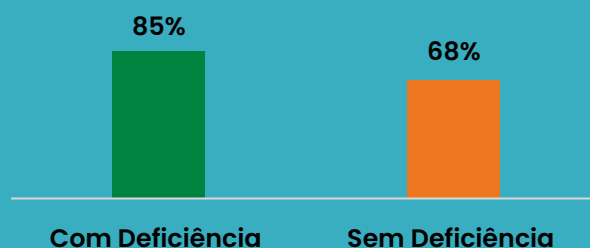
Os egressos do Aprendiz Legal possuem uma **vantagem de cerca de 10%** em relação àqueles que não participaram de Programas de Aprendizagem⁸.

Probabilidade de concluir o ano empregado no mercado de trabalho formal⁶



A aprendizagem amplia, também, as oportunidades dos jovens com deficiências e **aumenta a diversidade nas empresas.**

Probabilidade de Inserção do Egresso do Programa Aprendiz Legal no Mercado de Trabalho Formal por Deficiência⁶



*Em relação a outros programas de aprendizagem.

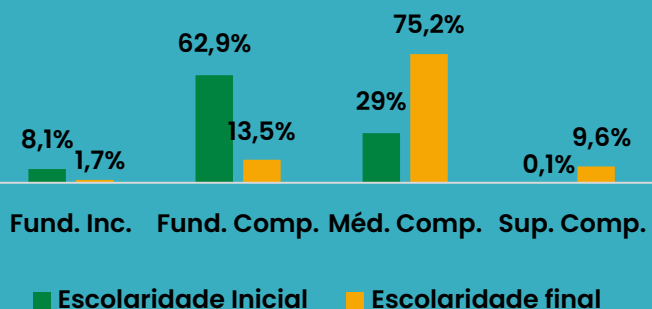
PARA SABER MAIS ...

O cumprimento da Cota da Aprendizagem é essencial para que mais jovens possam se beneficiar da Lei. São mais de 2,5 milhões de vagas que podem ser preenchidas⁹.

Entre os egressos do Aprendiz Legal que estavam no mercado formal, **85% completaram pelo menos o Ensino Médio**, no período considerado. Para a análise, foi considerado o primeiro grau de escolaridade registrado na Rais e comparado ao último

75% dos egressos de 2014-2015¹⁰ concluíram o ensino médio e **10%** o ensino superior. **62% tiveram mobilidade educacional.**

Escolaridade inicial e final dos egressos do Aprendiz Legal (coorte 2014-2015)



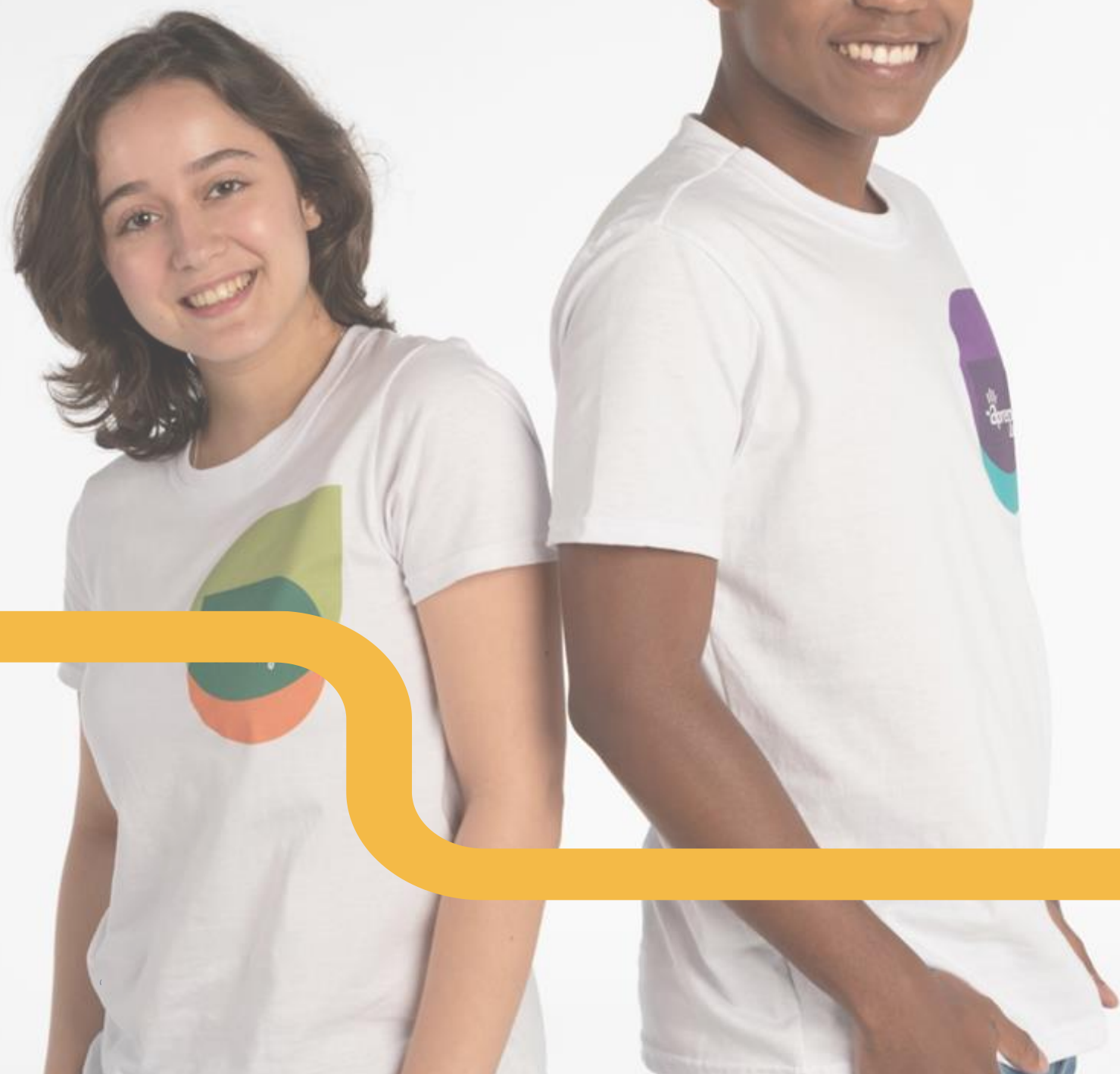
Egressos de aprendizagem têm **maior percentual de inserção em empresas maiores** (com 250 ou mais funcionários), superando o percentual de inserção dos jovens não participantes de programas de aprendizagem.

Distribuição de Inserção em Estabelecimentos com 250 Funcionários ou Mais, 2015 a 2019⁶

Aprendiz Legal	Demais jovens
34%	24%

Destaca-se que esse tipo de estabelecimento tem maiores chances de apresentar uma melhor estrutura de carreira profissional e, portanto, são mais vantajosas em termos de inserção para os jovens.

“ O Programa Aprendiz Legal abriu portas enormes na minha vida. Entrei com 18 anos e gostei bastante. Um mês depois de iniciar o trabalho, **assinei a carteira e estou até hoje**, três anos depois.



05

DIFERENCIAIS DO PROGRAMA APRENDIZ LEGAL VALORIZADOS PELOS PARCEIROS

O desenvolvimento de competências socioemocionais é um dos pontos fortes do Aprendiz Legal, sendo um diferencial para as empresas e um aprendizado para a vida.

As **habilidades**

socioemocionais desenvolvidas com as dinâmicas dentro do Aprendiz Legal são as mais destacadas pelos egressos como um **ponto forte do curso**. Eles afirmam ser este um diferencial dentro das empresas e um aprendizado que levam para a vida.

OS EGRESSOS RELATAM¹²:

- “ Aprendi a **fazer networking** e me comunicar e dialogar, e o diálogo é necessário para conseguir chegar em qualquer lugar.
- “ Eu achava que era impossível eu estar falando para as pessoas como faço hoje, **dou palestras, ensino os colegas**.

O feedback dado pelos educadores do Aprendiz Legal na formação teórica contribui para o desenvolvimento profissional.

O instrutor é a **figura mais marcante** para os egressos no que se refere ao aprendizado, em como se portar na empresa e exigir os direitos do Aprendiz.

Todos os egressos entrevistados indicaram que recebiam feedback dos instrutores sobre as apresentações individuais e em grupo, e que **foram comentários muito profissionais**, fossem positivos ou negativos.

OS EGRESSOS RELATAM¹²:

- “ Meu instrutor/educador conversava com a gente de **forma individualizada**, evitando exposição. Às vezes eram comentários que não tinham relação direta com as atividades na empresa, mas eram **habilidades transversais**, como trabalhar em equipe, pensar rápido e ter liderança.
- “ Foi ótimo o Aprendiz Legal, era instruído da melhor forma possível, **recomendaria essa experiência para outras pessoas**.

PARA SABER MAIS ...

Em recente pesquisa¹³ com setor produtivo, registrou-se: 82% das empresas preferem contratar jovens com competências comportamentais e 77% das empresas demitem jovens por questões comportamentais

REFERÊNCIAS E FONTES

¹ Fontes: Pnad Contínua/IBGE, 2012 a 2020; GUIMARÃES, Nadya A; BRITO, Murillo M. A. de and COMIN, Alvaro A. (2020) Trajetórias e transições entre jovens brasileiros: Pode a expansão eludir as desigualdades? Novos estud. CEBRAP, vol.39, n.3 pp.475-498.

² Fonte: “Diagnóstico da inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho em contexto de crise e maior flexibilização” (CORSEUIL, POLOPONSKY E FRANCA, 2020), organizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em parceria com Organização Internacional do Trabalho (OIT).

³ Fontes: Pnad Contínua/IBGE, 2019; RAIS- Caged, 2019. Inclusão **Produtiva** de Jovens: experiência de quem contrata. FRM, IET, Arymax, 2022.

⁴ Fonte: * Estoque de aprendizes ativos em dez. 2020 (RAIS) + saldo acumulado de aprendizes de 2021 (Novo Caged) eSocial - competência 12/2021. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho.

⁵ A composição dos grupos de tratamento e controle se deu através do processo de pareamento pela técnica Coarsened Exact Match (CEM). Os dados foram gerados a partir de um modelo de regressão estatístico.

⁶ Fonte: Fundação Roberto Marinho/ Programa Aprendiz Legal. 2014 a 2018; Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2015 a 2019.

⁷ Em 2017, em função da crise econômica, houve queda de inserção de egressos da Aprendizagem e recuperação posterior. No mesmo período observa-se queda na taxa de ocupação de jovens. Indicador que não retomou a patamares anteriores à crise.

⁸ Após 2017, pico da crise econômica, a tendência foi de queda na contratação e manutenção do emprego.

⁹ Potencial da cota de aprendizagem: total de aprendizes que estariam contratados caso todas as empresas obrigadas ao cumprimento da cota de aprendizagem, de fato, cumprissem o percentual mínimo da cota de aprendizes, conforme previsto no art. 429 da CLT. eSocial - competência 12/2021. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Dado disponível em: [Inserção de Aprendiz – Português \(Brasil\)](https://www.gov.br/inspecao-do-trabalho/pt-br/assuntos/indicadores/inscricao-de-aprendiz) (www.gov.br)

¹⁰ Para esta análise, foi observado o primeiro grau de escolaridade registrado na RAIS e comparado ao último registro disponível para os egressos de 2014-2015

¹¹ Fonte: Pnad Contínua/IBGE, 2019; Taxa de informalidade: empregados sem carteira, trabalhadores por conta própria e empregadores que não contribuem para previdência, e trabalhador familiar auxiliar em relação ao total de pessoas ocupadas.

¹² Os relatos se referem às três rodas de conversa realizadas com egressos em diferentes situações de trabalho: no mercado formal, no mercado informal e desempregados.

¹³ Fonte: “Inclusão produtiva dos jovens: experiências de quem contrata”, março 2022. Fundação Roberto Marinho, Itaú Educação e Trabalho e Fundação Arymax



Com 40 anos de atuação, a H&P apoia organizações públicas, privadas e do terceiro setor a promover os melhores resultados socioambientais e gerar legado positivo, por meio dos serviços de Diálogo e Responsabilidade Social, Gestão de Riscos e Impactos, Monitoramento e Avaliação e soluções de Consultoria ESG.

FALE CONOSCO

31 3292 2855 | 98208-7212
hep@hpconsultores.com.br

ACESSE



website



linkedin



Instagram



facebook

Nossa equipe

diretoria

Cristina Margoto
Diretora Executiva

Guilherme Rodrigues
Diretor Técnico

Lucas Sardinha
Diretor de Projetos

Guilherme Silveira
Diretor de Metodologias,
Produtos e Inovação

Clarice Mendonça
Diretora de Negócios

Marcelo Apgáua
Diretor Administrativo-
Financeiro

equipe do projeto

Coordenação
Juliana Vasconcelos
Cientista Social e Doutora em
Demografia

Liderança Técnica

Juliana Vasconcelos
Cientista Social e Doutora em
Demografia

Equipe de Referência

Melissa Caldeira Brant
Cientista Social e Doutora em
Demografia

Elaine Meire Vilela (UFMG)
Socióloga e Doutora em Ciências
Humanas

Leonardo Silveira (UFMG)
Cientista Social e Doutor em
Sociologia

**Núcleo de
Metodologias e Produtos**

Júlia Moreira de Figueiredo
Cientista Social e Mestra em
Ciência Política

Ivan Wallace Castanheira
Cientista Social

Comunicação

Catarina Fürst
Comunicação Social

Ludmila Alves
Designer Gráfica

Thaiz Lima
Designer Gráfica

Willen Lellis
Designer Gráfico



Rua Marquês de Pombal, 25 | Centro | Rio de Janeiro (RJ) |
CEP 20230-240 | Tel.: 21 3232 8800 | frm.org.br

PRESIDÊNCIA

José Roberto Marinho

SECRETÁRIO GERAL

João Alegria

ASSESSORA DE PESQUISA E AVALIAÇÃO

Rosalina Maria Soares

EQUIPE TÉCNICA DE PESQUISA

Felipe Santos

Katcha Poloponsky

Tayna Mendes

Verena Dolabella

GERENTE DE PRODUÇÃO

Deca Farroco

LÍDERES DE PRODUÇÃO DE CONTEÚDO

Alzira Valéria Silva

Maria Clara Boing

Thyago Correa

SUPERVISÃO ARTÍSTICA

Marcio Motokane

PRODUÇÃO EXECUTIVA

Joana Levy

ASSISTENTE DE PRODUÇÃO

Valéria Dias

GERENTE DE IMPLEMENTAÇÃO

Heloisa Mesquita

EQUIPE DE IMPLEMENTAÇÃO

Márcia Couto

Mariana Aguiar

DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Marcelo Bentes

Manuella Tavares