



**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

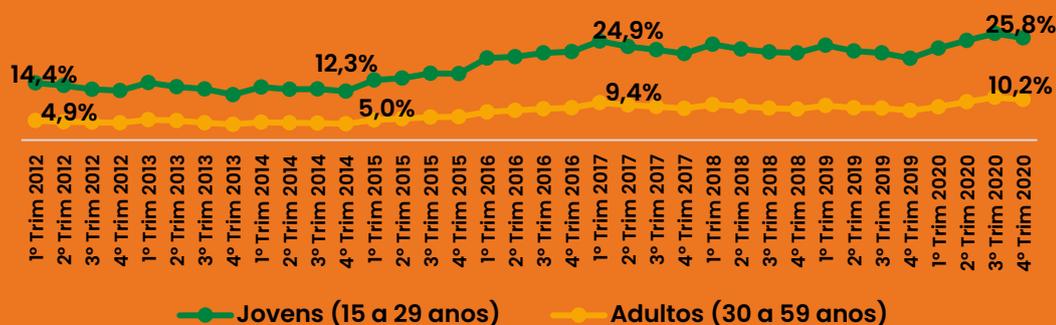
Dados recentes chamam a atenção para uma estatística relevante para caracterizar o cenário dos jovens no mercado de trabalho: **Mais de 50% dos trabalhadores desocupados do Brasil, são jovens!**<sup>3</sup> A estatística caracteriza a complexidade da situação das juventudes no mercado de trabalho.

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.

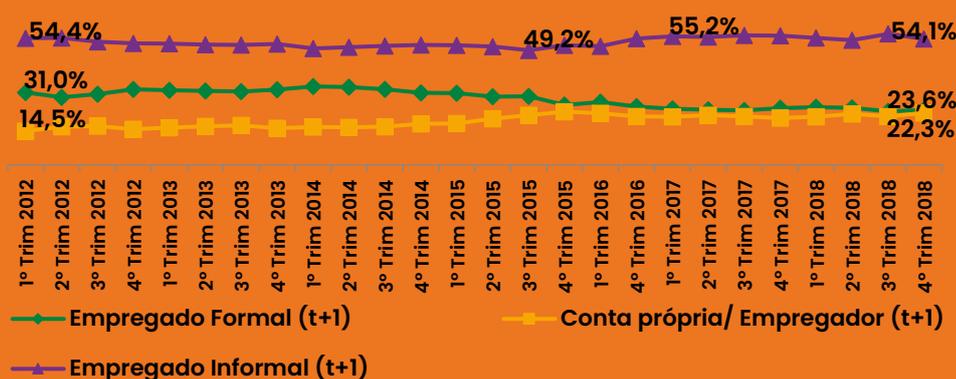
Entre as possíveis hipóteses para esse cenário, estão a **falta de qualificação e de experiência**: por exemplo, a cada 100 jovens de 18 a 27 anos no Brasil, 30 não terminam o Ensino Fundamental; 60 não finalizam o Ensino Médio e apenas 10 acessam o Ensino Superior<sup>3</sup>.

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.

Taxa de desemprego de jovens e adultos (2012-2020)<sup>1</sup>



Transição de fora do emprego para ocupação (2012-2018)<sup>2</sup>



# 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**



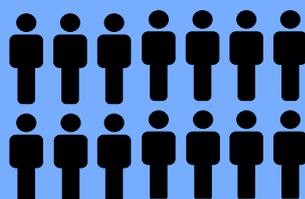
mas, a cota mínima  
ainda não  
alcançada é de

**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 impacto<sup>5</sup> 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

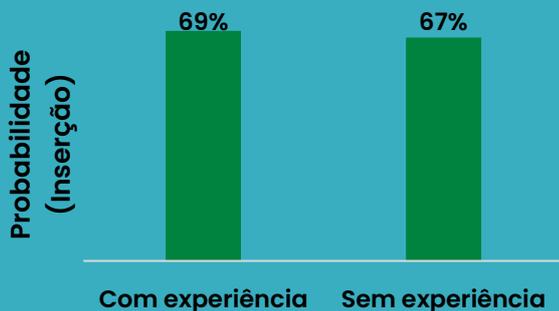
Ano a ano observa-se que a **probabilidade média de inserção formal é elevada** para os egressos da aprendizagem: **68%**.

### Probabilidade de Inserção do Egresso do Programa Aprendiz Legal no Mercado de Trabalho Formal por Ano<sup>6</sup>

Ano	Aprendiz Legal
2015	75%
2016	65%
2017 <sup>7</sup>	50%
2018	75%
2019	75%
<b>Média</b>	<b>68%</b>

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 Prévia<sup>6</sup>



\*Em relação a outros programas de aprendizagem.

### PARA SABER MAIS...

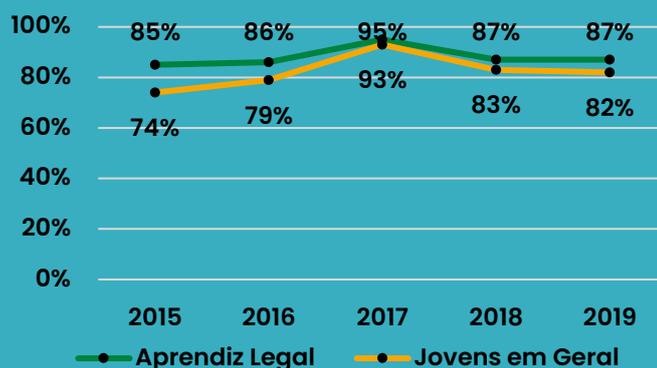
**52% das empresas valorizam conhecimento e experiência na função<sup>3</sup>.**

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.

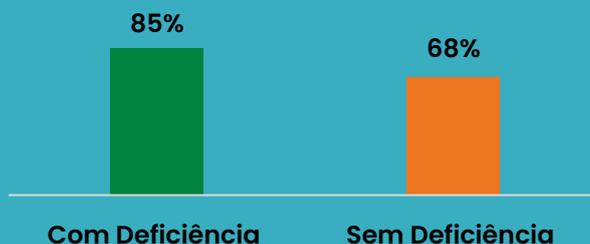
Os egressos do Aprendiz Legal possuem uma **vantagem de cerca de 10%** em relação àqueles que não participaram de Programas de Aprendizagem<sup>8</sup>.

### Probabilidade de concluir o ano empregado no mercado de trabalho formal<sup>6</sup>



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 Deficiência<sup>6</sup>



\*Em relação a outros programas de aprendizagem.

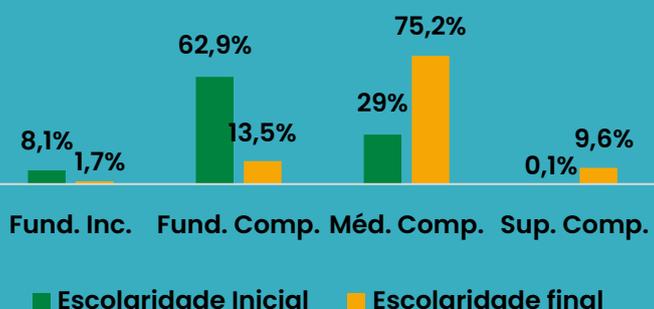
## PARA SABER MAIS ...

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 preenchidas<sup>9</sup>.

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 2014-2015<sup>10</sup> 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 2019<sup>6</sup>

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 RELATAM<sup>12</sup>:

- “ 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 RELATAM<sup>12</sup>:

- “ 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 pesquisa<sup>13</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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).

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

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

<sup>7</sup> 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.

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

<sup>9</sup> 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 \(Brasil\) \(www.gov.br\)](https://www.gov.br/insercao-de-aprendiz-portal/pt-br)

<sup>10</sup> 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

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> 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



Fundação  
**Roberto  
Marinho**

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