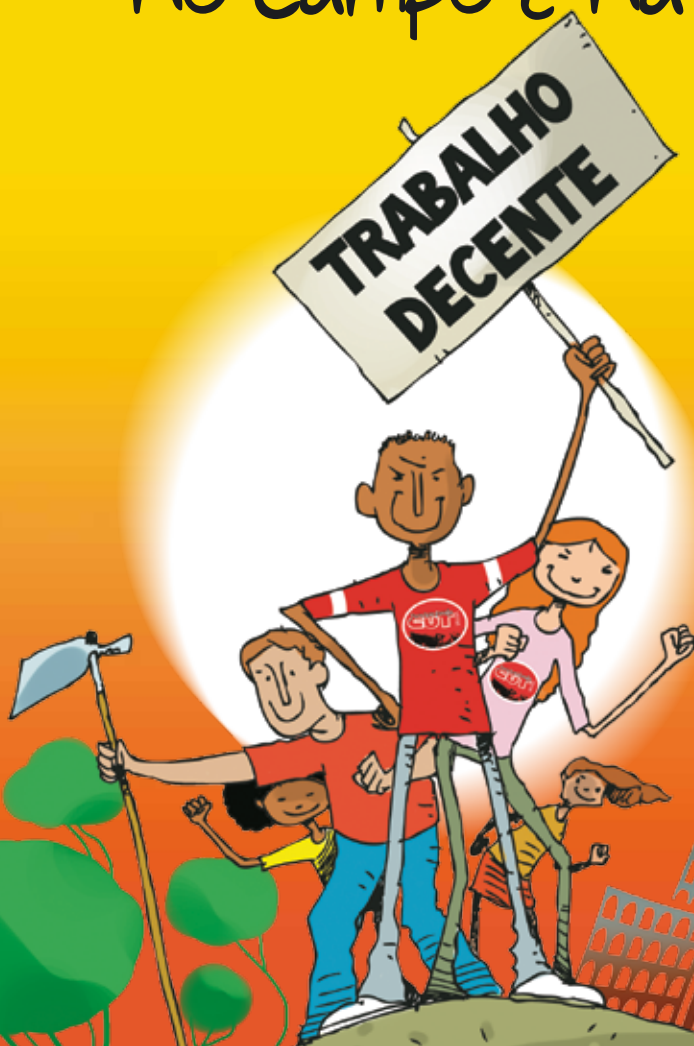




Juventude da **CUT**

e as negociações sindicais
no campo e na cidade



DIÊESE

CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Direção Executiva Nacional da CUT Gestão 2012-2015

Presidente

Vagner Freitas de Moraes (Bancário-SP)

Vice-presidente

Carmen Helena Ferreira Foro (Trabalhador Rural-PA)

Secretário-Geral

Sérgio Nobre (Metalúrgico-ABC)

Secretária-Geral Adjunta

Maria Godói de Faria (Seguridade Social-SP)

Secretário de Administração e Finanças

Quintino Marques Severo (Metalúrgico-RS)

Secretário-Adjunto de Administração e Finanças

Aparecido Donizeti da Silva (Químico-SP)

Secretário de Relações Internacionais

João Antônio Felício (Educação-SP)

Secretário-Adjunto de Relações Internacionais

xxxx

Secretária de Combate ao Racismo

Maria Júlia Reis Nogueira (Seguridade Social-MA)

Secretária de Comunicação

Rosane Bertotti (Rural-SC)

Secretário de Formação

José Celestino Lourenço (Tino) (Educação-MG)

Secretário-Adjunto de Formação

Admirson Medeiros Ferro Júnior (Greg) (Processamento de Dados-PE)

Secretário da Juventude

Alfredo Santana Santos Júnior (Químico-BA)

Secretário de Meio Ambiente

Jasseir Alves Fernandes (Rural-ES)

Secretária da Mulher Trabalhadora

Rosane Silva (Vestuário-RS)

Secretário de Organização

Jacy Afonso de Melo (Bancário-DF)

Secretário-Adjunto de Organização

Valeir Ertle (Comercário-SC)

Secretário de Políticas Sociais

Expedito Solaney Pereira de Magalhães (Bancário-PE)

Secretária de Relações do Trabalho

Maria das Graças Costa (Municipal-CE)

Secretário-Adjunto de Relações do Trabalho

Pedro Armengol de Souza (Servidor Federal-PI)

Secretaria da Saúde do Trabalhador

Junéia Martins Batista (Servidora Municipal-SP)

Secretário-Adjunto da Saúde do Trabalhador

Eduardo Guterra (Portuário-ES)

Diretore(a)s Executivo(a)s

Antônio Lisboa Amâncio do Vale (Educação-DF)

Daniel Gaio (Bancário-DF)

Elisângela dos Santos Araújo (Agricultor Familiar-BA)

Jandyra Uehara Alves (Municipal-Diadema/SP)

Júlio Turra Filho (Professor-SP)

Rogério Pantoja (Urbanitário-PA)

Roni Barbosa (Petroleiros-PR)

Shakespeare Martins de Jesus (Metalúrgico-MG)

Vítor Carvalho (Petroleiro-RJ)

Rosana Sousa de Deus (Química de SP)

Conselho Fiscal

Antônio Guntzel (Vestuário-RS)

Dulce Rodrigues Sena Mendonça (Metalúrgica-AM)

Manoel Messias Vale (Rural-BA)

Suplentes

Raimunda Audinete de Araújo (Telecomunicações-RN)

Severino Nascimento (Faustão) (Químico-PE)

Simone Soares Lopes (Correios-BA)



Juventude da **CUT**

e as negociações
sindicais no campo
e na cidade



DIÉESE

CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

J97 Juventude da CUT : e as negociações sindicais no campo e na cidade / Central Única dos Trabalhadores, Secretaria da Juventude. – São Paulo : Central Única dos Trabalhadores, 2014.
36 p. : il. ; 24 cm.

Bibliografia.

1. Central Única dos Trabalhadores. 2. Sindicalismo - Juventude. 3. Jovem - Trabalho.
4. Juventude - Políticas Públicas. 5. Negociação Coletiva. 6. Jovem Rural. 7. Jovem Urbano.

CDU 331.105.44-053.6(81)
CDD 331.880981

(Bibliotecário responsável: Adalto da Silva Carvalho – CRB 08/9152)

ÍNDICE

Apresentação	6
Perfil dos e das dirigentes da CUT e opinião sobre a política de juventude da Central	8
Diagnóstico sobre a negociação coletiva e a regulação do trabalho juvenil no Brasil	16
Sugestões de cláusulas padrão para negociação coletiva no tema de juventude	25
Juventude trabalhadora rural e as políticas públicas de juventude	27
Bibliografia	34

APRESENTAÇÃO

Neste terceiro número da Revista da Juventude da CUT os destaques são duas pesquisas do DIEESE sobre juventude e trabalho. A análise dos resultados é fundamental uma vez que se constituem importantes subsídios para nossa luta pela ampliação de conquistas e da presença da juventude urbana e rural nas bases e nas direções de nossa Central.

A primeira pesquisa responde a uma deliberação do XI Congresso Nacional da CUT de conhecer o perfil dos/as dirigentes da Central, especialmente em relação ao sexo, raça/etnia e idade. Os dados, conforme veremos, reforçam a necessidade do reconhecimento da desigualdade de representação sindical destes segmentos majoritários na sociedade brasileira, e, conseqüentemente, da

necessidade de políticas e ações organizativas para combater as desigualdades no interior da classe trabalhadora.

A segunda pesquisa faz um diagnóstico das cláusulas de negociação coletiva relacionadas com o tema da juventude, apresentando a regulação pública do trabalho como fundamental para garantir trabalho decente para juventude. Neste diagnóstico, constatamos que existe um potencial para se valorizar a participação dos jovens no sindicalismo e que há a necessidade de ampliar a ação dos sindicatos de base nas negociações coletivas para que estes possam se apresentar cada vez mais efetivamente para a juventude como instrumento de luta para garantir seus direitos.

A revista apresenta ainda propostas de cláusulas de negociação coletiva voltadas especificamente para a ju-



ventude. A ideia é que sirvam de base para os sindicatos fazerem o debate sobre juventude e incorporarem esta importante parcela da população em sua ação sindical.

Por fim, teremos um artigo sobre a juventude rural e as políticas públicas de juventude, orientando como os sindicatos poderão atuar para promover os direitos daqueles e daquelas que não têm um contrato de trabalho privado.

Ao propormos organizar a juventude também no movimento sindical

e ao reivindicarmos direitos e políticas públicas para juventude trabalhadora tratamo-la como sujeito de direitos e como protagonista das lutas sociais.

Através desta edição da cartilha esperamos contribuir para fortalecer a ação sindical de toda estrutura da CUT. Seguimos enfrentando o desafio de avançar em direitos, organizar a juventude trabalhadora e aumentar a representação desta nova geração no movimento sindical.

Boa leitura!

Vagner Freitas
Presidente

Sérgio Nobre
Secretário-Geral

Alfredo Santos Jr.
Secretário de Juventude

PERFIL DOS E DAS DIRIGENTES DA CUT E OPINIÃO SOBRE A POLÍTICA DE JUVENTUDE DA CENTRAL

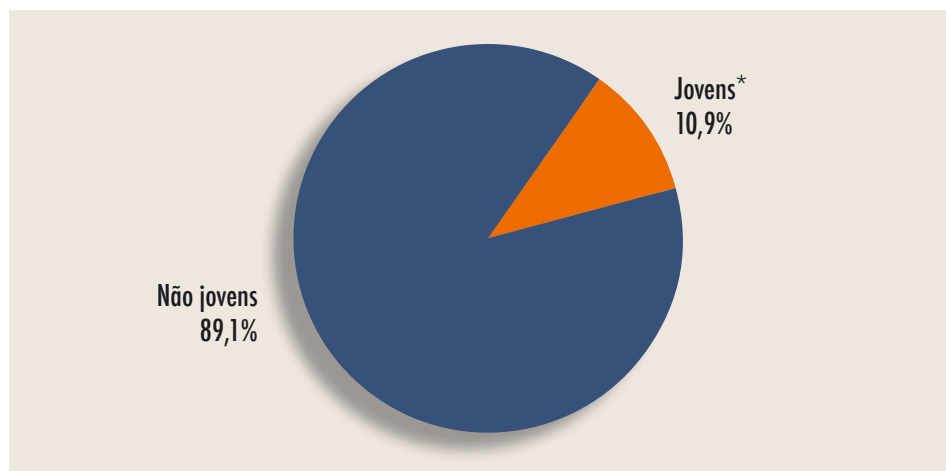
A CUT Nacional encomendou ao DIEESE uma pesquisa com o objetivo de caracterizar o/a dirigente quanto à idade, raça/cor, sexo e instância de atuação como dirigente sindical. Além disso, procurou investigar a atuação das entidades sindicais quanto às políticas específicas para os segmentos de mulheres, negros e indígenas, jovens, LGBT e pessoas com deficiência. Durante um mês, entre 24 de fevereiro a 21 de

março, pesquisadores contratados pelo DIEESE entrevistaram dirigentes da direção nacional da CUT e o secretariado das CUT's estaduais. Dos 415 nomes encaminhados aos pesquisadores, obteve-se resposta de 357 dirigentes, distribuídos por todo o território nacional, equivalendo a 85% dos dirigentes cadastrados.

Aqui serão apresentados os resultados, destacando-se a questão da juventude.

Jovens

Considerados como pessoas com até 35 anos. Representam 11% do total de dirigentes da CUT, em 2014

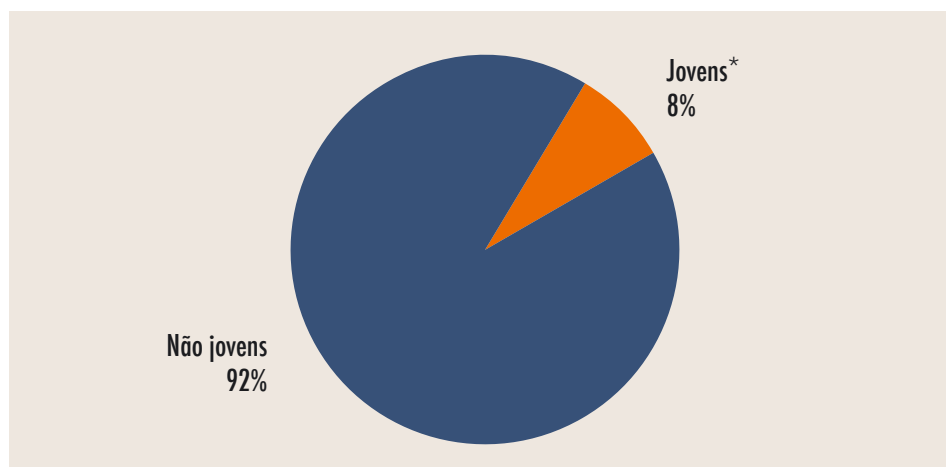


Faixa etária	Número	Em %
Até 35 anos	39	10,9
36 a 39 anos	25	7,0
40 a 49 anos	134	37,5
50 a 59 anos	128	35,9
60 anos ou mais	31	8,1
Total	357	100,0

Fonte: Perfil dos Dirigentes da CUT – DIEESE/março 2014

Qual o percentual de jovens na Executiva Nacional da CUT?

Considerando a Executiva Nacional da CUT, a participação da juventude recua ainda mais, para apenas 8,0%.



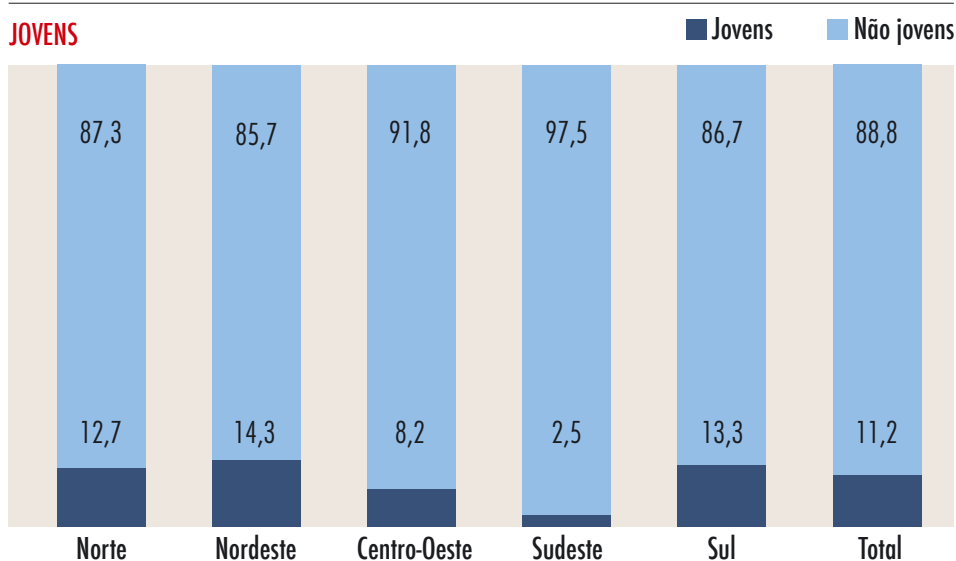
E o percentual de jovens nas regiões?

Considerando-se apenas os representantes das CUTs Estaduais (295 no total), os jovens representam 11,2%.

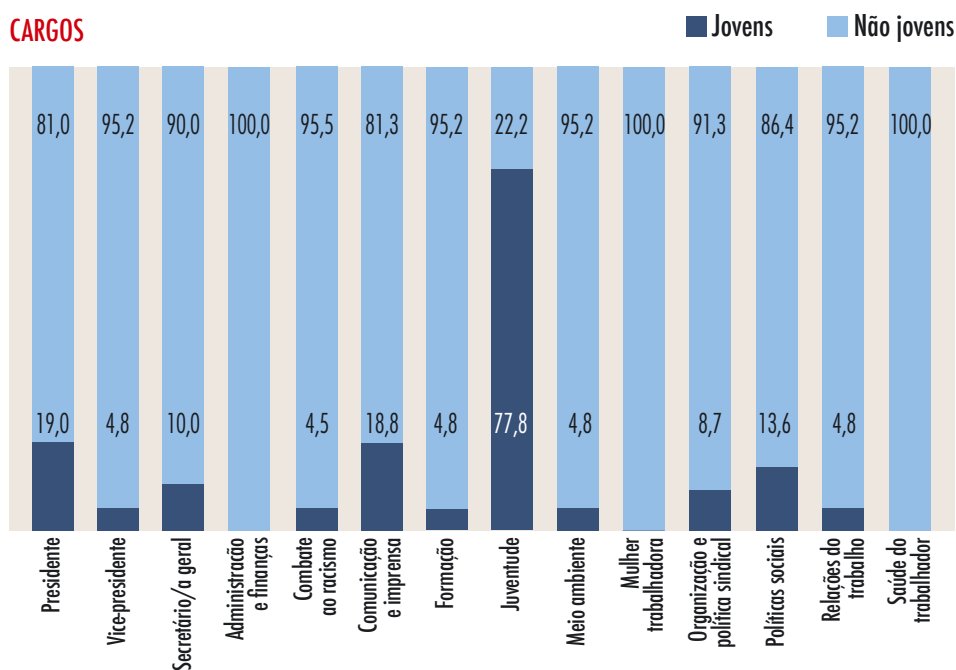
Entretanto, é importante apontar as diferenças inter-regionais: no Nordeste-

te e no Sul, encontram-se os maiores percentuais de dirigentes jovens – 14,3% e 13,3%, respectivamente – ao passo que nas regiões Centro-Oeste e Sudeste os menores (8,2% e 2,5%, respectivamente).

JOVENS



CARGOS



E nos cargos?

Quanto aos cargos que ocupam nas executivas estaduais, quase 80% dos Secretários de Juventude entrevistados são jovens; entre os Presidentes, 19% são jovens, mesmo percentual encontrado entre os Secretários de

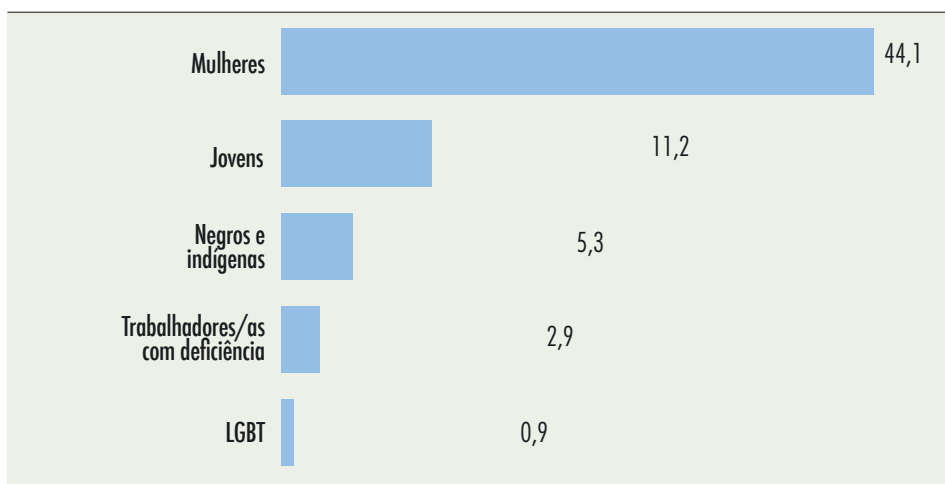
Comunicação e Imprensa. Na secretaria de Políticas Sociais, os jovens são 13,6%, na Secretaria Geral, 10%. Em todos os demais cargos, esse segmento etário não alcança 5%.

As entidades de base dos/as dirigentes da CUT têm cotas para jovens?

Aproximadamente 11% dos dirigentes da CUT entrevistados (no total foram 357) afirmaram que suas entidades de base estabelecem cotas para jovens na composição de sua direção. Esse percentual é bem inferior ao de

entidades com cotas para as mulheres (44% dos dirigentes afirmaram que suas entidades definem cotas para esse segmento), mas superior ao de negros e indígenas, aos trabalhadores com deficiência e ao segmento LGBT.

COTAS PARA JOVENS



As entidades de base dos/as dirigentes têm coletivos e/ou secretarias de juventude?

21% dos dirigentes entrevistados afirmaram que suas entidades de base

têm coletivo de jovens e 17% têm secretaria destinada a esse segmento.

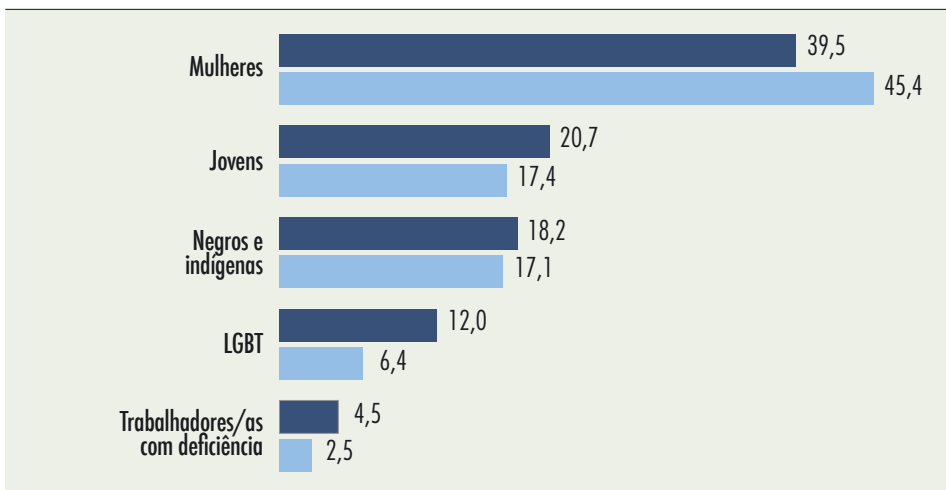
A entidade de base tem atuação junto à juventude?

Dos entrevistados, 168 dirigentes afirmam que suas entidades implementam ações para segmentos específicos. Aproximadamente metade

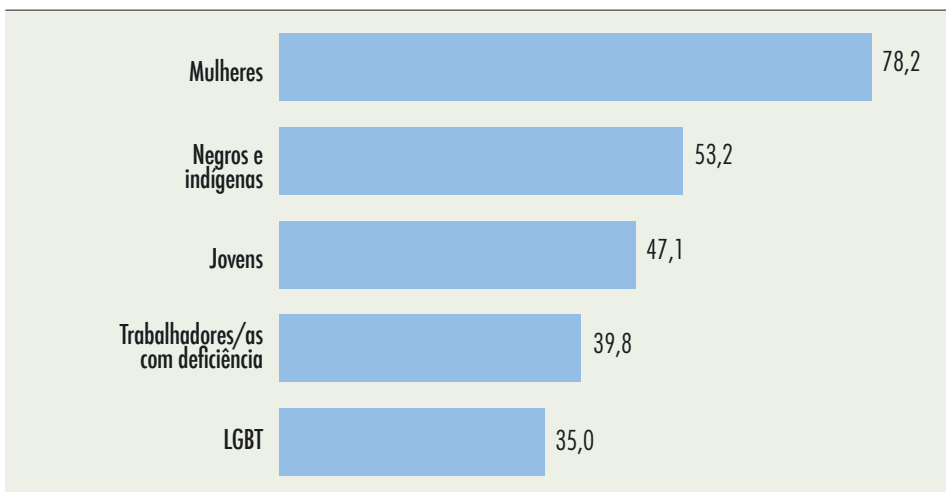
dos dirigentes entrevistados, ou seja, 168 dirigentes da CUT afirmam que suas entidades de base realizam alguma ação para o segmento de jovens.

COLETIVOS E SECRETARIAS

■ Coletivo ■ Secretaria



COTAS



PRINCIPAIS AÇÕES COM RELAÇÃO AOS JOVENS



Quais ações?

A maior parte (61%) dos 168 dirigentes que afirmam que suas entidades têm ações para o segmento jovem promove eventos, seminários,

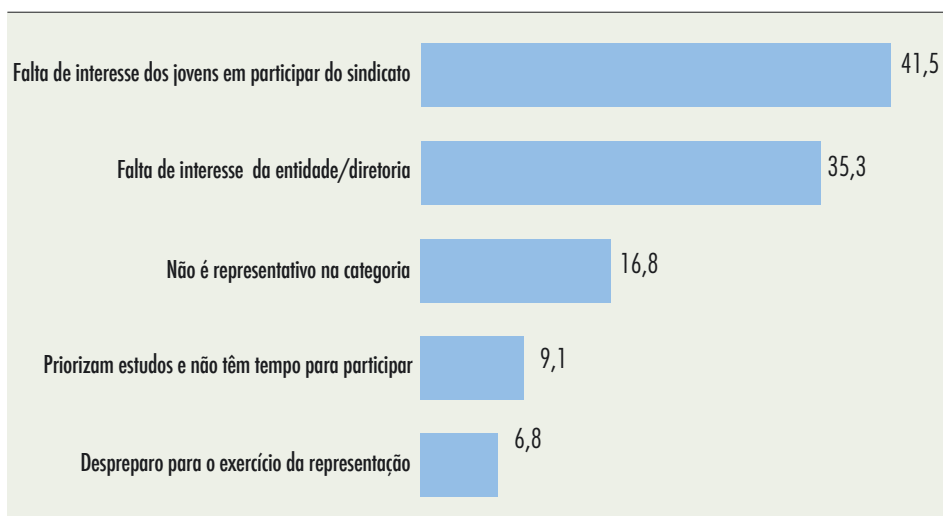
conferências e encontros; 44% fazem formação de jovens e 38% incentivam a participação de jovens na direção.

Quais são as dificuldades?

Do total de dirigentes entrevistados (357, no total), quase 42% afirmam que a principal dificuldade para implementar ações específicas para o segmento de jovens é a falta de inte-

resse desses em participar do sindicato; 35% dizem que a falta de interesse é da entidade ou da diretoria do sindicato.

PRINCIPAIS DIFICULDADES PARA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PARA OS JOVENS



Avaliação de desempenho das entidades de base e da CUT

Os dirigentes atribuíram nota média de 5,6 para a atuação das entidades

de base junto ao segmento de jovens e 7,1 para a atuação da CUT.

Segmentos	Grau médio de empenho das entidades de base	Grau médio de empenho da CUT
Mulheres	7,0	7,9
Combate à discriminação racial ou étnica	5,8	7,2
Juventude	5,6	7,1
LGBT	4,7	6,0
Trabalhadores/as com deficiência	4,9	5,9

Os resultados da pesquisa demonstram o que já era visível: a baixa participação de jovens nos ramos e nas estruturas da CUT, estaduais e nacional. Mas a pesquisa ilustra algo ainda mais preocupante: a avaliação dos dirigentes sindicais em relação a participação da juventude é uma visão bastante negativa e em grande medida, estereotipada:

*Uma avaliação recorrente é a de **falta de interesse dos jovens em participar dos sindicatos**, de apatia sobre a política, o que cria dificuldades para que as entidades sindicais se aproximem dos jovens e tragam-no para dentro da vida sindical. Mas como temos visto, em especial no último ano, ainda que se possa apontar divergências de avaliações sobre formas de organização e pauta dos movimentos, a juventude está mobilizada e participando ativamente da vida política do país. Sendo assim, cabe uma avaliação profunda sobre o porquê da juventude não estar se organizando nas entidades sindicais, considerando ainda que o contingente de jovens no mercado de trabalho é significativo, o porquê de não se ver atraída a participar desse espaço de atuação política, deve ser fruto de uma avaliação que inclua diversos aspectos, para além do comumente dito - que é uma questão de linguagem para atrair os jovens -, talvez, seja mais uma questão de políticas, e não de linguagem. Certamente que é preciso compreender quem é esse atual jovem trabalhador, seu modo de vida e suas perspectivas, para, assim, construir as ferramentas mais adequadas e diferentes para sua participação ativa nos sindicatos.*

Mas é sempre importante levar em consideração que a situação dos/as jovens trabalhadores/as é sintoma da desestruturação do mercado de trabalho, que os transforma no segmento mais vulnerável. A alta rotatividade, a informalidade, o assédio moral e sexual e a precarização em geral têm na juventude o seu foco principal, por conseguinte, sua taxa de participação sindical é mais frágil, mesmo no momento de recuperação do mercado de trabalho.

*Outra questão destacada é a **falta de recursos financeiros destinados pela CUT Nacional** para a realização de ações para a juventude, seja nos ramos, seja nas CUTs Estaduais, seja nos sindicatos de base. A questão é, debater os recursos, mas também a estratégia. Por exemplo, apenas 21% das entidades de base possuem Coletivos de jovens - a grande maioria rurais - dispositivo organizativo importante, que não requer muitos recursos, e que pode promover o debate da juventude dentro da entidade sindical, de forma qualificada.*

*Outro ponto que aparece na pesquisa é sobre o **pouco tempo de atuação do jovem no sindicato, que se refletiria na baixa participação nas entidades mais gerais** (ramos, CUTs Estaduais e nacional). É verdade que os dirigentes que assumem cargos nas entidades gerais do movimento sindical possuem mais experiência, esse é um ganho organizativo da CUT, que diferente de outras centrais, avalia o histórico de luta dos dirigentes para que assumam um posto nessas entidades. No entanto, a juventude, poderia ter essa experiência,*



se no sindicato de base houvesse espaço, além do que, sua participação nas entidades gerais, permitiria um olhar específico da juventude nas políticas das entidades nacionais, estaduais ou de ramos.

Um ponto que também merece atenção, e que está ligado ao debate de como aplicar recursos, e de qual é a estratégia para trazer a juventude para vida sindical. Olhando as atividades desenvolvidas sobre juventude pelas entidades sindicais, podemos notar que 61,1% das entidades sindicais de base realizam atividades como debates, seminários, eventos sobre o tema, mas apenas 38% incentivam a participação da juventude nas direções sindicais de base, ou ainda pior, apenas 15,6% das entidades sindicais de base incluem em suas pautas de negocia-

ções das Convenções Coletivas de Trabalho e/ou Acordos Coletivos de Trabalho temas de interesse do jovem trabalhador.

Ou seja, como atrair o/a jovem trabalhador/a se as questões relacionadas ao seu trabalho não estão contempladas nas entidades sindicais? Vale ainda destacar, como veremos abaixo, que a pauta que é negociada está aquém dos verdadeiros problemas da juventude trabalhadora.

Considerando todos esses elementos é fundamental que a estratégia das entidades sindicais, seja de base, seja as estruturas mais gerais, tenha como foco de sua ação reforçar a negociação coletiva do tema juventude, que será mais detalhado nos próximos capítulos dessa publicação.



Diagnóstico sobre a negociação coletiva e a regulação do trabalho juvenil no Brasil

A juventude em geral, mas também a brasileira, tem características próprias de inserção no mercado de trabalho, fruto de condições objetivas relacionadas à necessidade da entrada precoce no mercado de trabalho. A origem social é determinante para as condições de inserção dos/as jovens no mercado de trabalho. No entanto, outras tantas características dessa inserção são decorrentes de políticas públicas ou da falta delas e da negociação coletiva. No Brasil, essa realidade tem se mostrado fortemente excludente e precarizada.

Segundo dados a OIT, em seu relatório anual sobre tendências do emprego no mundo (2013), a juventude tem sido um dos grupos mais afetados pela crise mundial, a ponto de muitos jovens terem desistido de procurar um emprego. Aqueles que encontram

uma vaga submetem-se a trabalhos ainda mais precarizados, com jornada por tempo parcial e temporários e vínculos de trabalho informais, e ainda sofrem mais com a transição entre o período de educação formal para o mercado de trabalho. A taxa mundial de desemprego juvenil foi estimada pela OIT em 12,6% para 2013 – a mais alta taxa desde o início da crise de 2008 – o que significa 73 milhões de jovens desempregados ao redor do mundo. A previsão é de que essa taxa continue alta (12,8% em 2018). Significa que a chance de um jovem estar desempregado é três vezes maior do que a de um adulto.

Nas economias desenvolvidas a taxa de desemprego juvenil chegou a alarmantes taxas de 18,1% (2012), e 21,2% se incorporado o desemprego por desalento.

Nos países em desenvolvimento, que estão sofrendo menos com a crise, o emprego dos jovens também é precário e as características marcantes são empregos informais e ocasionais, com médias salariais muito abaixo da recebida por outros grupos populacionais e um sistema de proteção insuficiente. Além disso, parcela da juventude não tem acesso ao emprego e nem à educação.

A situação vivida pelos jovens nos mercados de trabalho hoje, certamente deixarão marcas nas estruturas sociais e econômicas do futuro nos países. E as escolhas políticas para essa população vão determinar qual o desenvolvimento se quer.

Introdução

O estudo apresentado a seguir, tem como objetivo destacar elementos para esse debate através da análise das negociações coletivas que tratam do tema da juventude, um espaço que por definição, tem o papel de regular as relações de trabalho de modo a garantir direitos, proteger a vida do trabalhador e melhorar as condições para execução de suas atividades laborais, e no caso da juventude, garantir também a convivência com outras demandas próprias dessa faixa, como a formação escolar e profissional.

A análise foi realizada a partir da seleção de cláusulas sobre o tema nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho disponíveis no SACC-DIEESE (Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE) dos anos de 2006 e 2011. As cláusulas selecionadas foram:

- Faltas
- Férias

- Qualificação profissional e formação profissional
- Educação
- Estágio/aprendiz/menor
- Mão de obra jovem
- Jornada de trabalho
- Estabilidade Serviço Militar

Brasil: Mercado de Trabalho em Crescimento X Taxas de Desemprego Juvenil

Antes de analisar o conteúdo das cláusulas relacionadas aos jovens, é preciso resgatar os principais elementos conjunturais do período recente que influenciam tanto na trajetória do jovem no mercado de trabalho como no resultado da negociação coletiva.

Durante a década de 1990 observamos aumento do desemprego, precarização do trabalho e a deterioração dos níveis de renda, especialmente entre as faixas etárias mais jovens. Com a crise econômica, ampliou-se consideravelmente o processo de discriminação no interior do mercado de trabalho, sobretudo entre distintas faixas etárias (jovens e adultos), raças e gênero. Iniciamos o século XXI com uma participação relativa da população de 15 a 24 anos de 25% no total da população economicamente ativa e representava 50% do desemprego nacional. Cerca de 10,6 milhões de jovens trabalhavam e não estudavam. (Márcio Pochmann, 2004).

No período mais recente, apesar da melhora significativa da taxa de desemprego do mercado de trabalho brasileiro em geral, observada ao longo dos últimos dez anos, a taxa de desemprego da juventude, mesmo observando uma queda significativa,

ainda se mantêm em patamares elevados: 22,3% para jovens de 16 a 24 anos – semelhante às taxas de desemprego em regiões fortemente impactadas pela crise econômica, como as taxas verificadas na Europa.

Quando desagregada em novas faixas, observa-se que para jovens entre 18 a 24 anos, a taxa de desemprego caiu de 30,3% em 2002 para 19,7% em 2012, mas se mantém ainda muito alta e distante da taxa de desemprego total de 10,5% em 2012. Para os que estão entrando no mercado de trabalho, jovens de 16 e 17 anos, o cenário é mais alarmante: apesar da queda ao longo dos dez anos analisados abaixo, ainda se mantém em 41,0% em 2012.

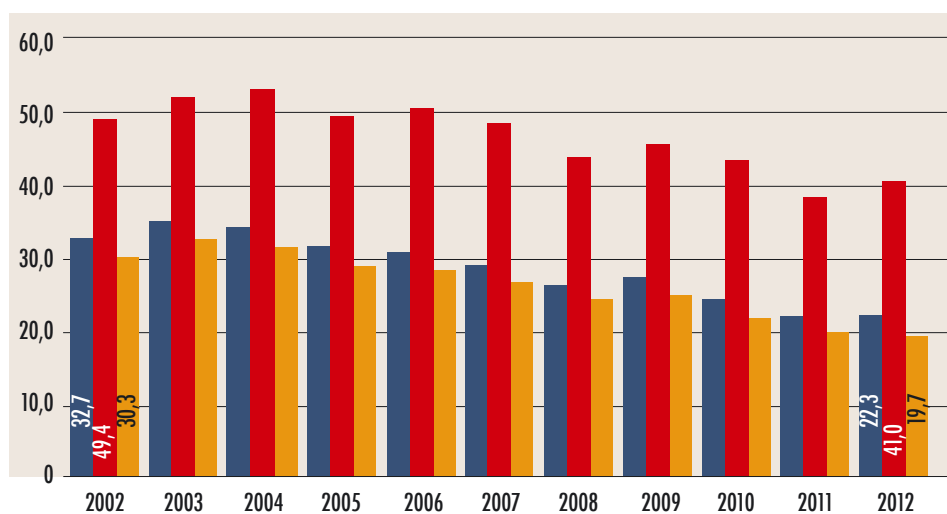
Parte da redução das taxas de desemprego entre a juventude é explicada pela redução da PIA (População em Idade Ativa) e PEA (População Economicamente Ativa) desse grupo

etário para o período analisado. A PIA para aqueles entre 16 a 24 anos sofreu redução de 22,2% para 17,7% quando comparamos 2002 e 2012, já a PEA desse segmento da população no mesmo período, teve redução de 26% para 20,1%.

As políticas de elevação de renda das famílias, de elevação do emprego adulto e de combate à pobreza têm se constituído como fatores fundamentais para reduzir a pressão sobre o trabalho precoce da juventude, ocasionado por necessidade de sobrevivência coletiva junto a outros diversos fatores que ajudaram nesse movimento como a melhoria do cenário econômico interno, o êxito das políticas sociais, o aumento do alcance de políticas educacionais, em especial, a ampliação das vagas no ensino universitário – políticas que retardam a entrada da população no mercado de trabalho, além das alterações na pirâmide etária brasileira.

TAXA DE DESMPREGO DOS JOVENS DE 16 A 24 ANOS (%) REGIÕES METROPOLITANAS - 2002/2012

■ 16 a 24 anos ■ 16 a 17 anos ■ 18 a 24 anos



Fonte: Convênio Dieese – Seade; MTE – FAT e convênios regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.
 Nota: Regiões Metropolitanas corresponde o total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador São Paulo e o Distrito Federal, regiões em que é realizada a Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Assim, diferente do movimento geral do mercado de trabalho, a Taxa de Ocupação da juventude sofreu redução no período observado saindo de 21,2% em 2002 para 17,5% em 2012.

Importante destacar que o percentual de jovens entre 16 a 24 anos que apenas estudam cresceu de 17,6% em 2002 para 20,4%, o número daqueles que estudam e trabalham caiu de 26,7% para 22,6% nesse mesmo período, o que é um movimento bastante positivo. No entanto, o número de jovens que apenas trabalham cresceu de 44,8% para 46,1%, e ainda pior foi a manutenção do percentual de jovens nessa faixa etária que nem trabalha e nem estuda (10,9%), demonstrando a necessidade de ampliação das políticas de inclusão escolar, aliadas às políticas de conciliação entre trabalho, estudo e vida familiar.

Políticas como a universalização efetiva da escolaridade obrigatória, a adoção de medidas e políticas que garantam

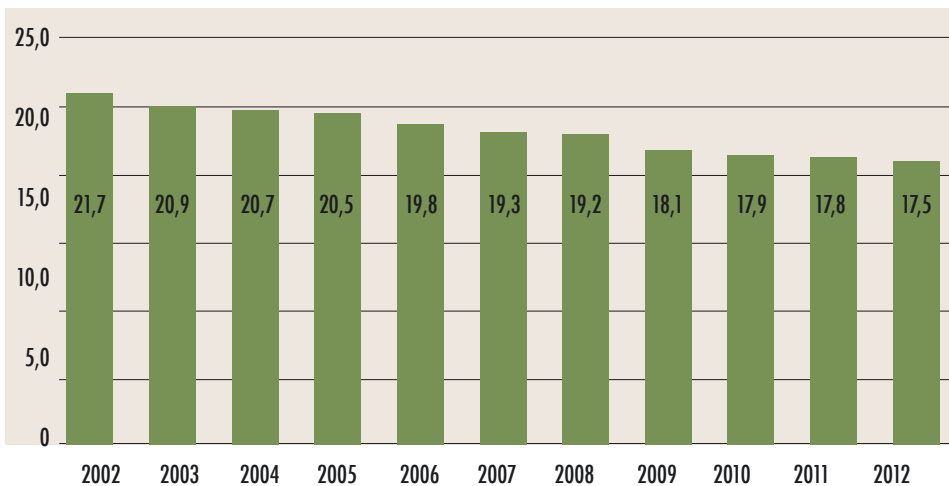
a permanência na escola pelo menos até a conclusão do ensino médio tendem a ter impactos positivos nas oportunidades do acesso de jovens a trabalhos não precários.

É possível identificar ainda outras características da inserção dessa população no mercado de trabalho metropolitano brasileiro, apesar da melhora geral observada nos últimos anos:

- Alta rotatividade
- Altas taxas de desemprego
- Jornadas extensas
- Dificuldade de conciliação entre estudo, trabalho e vida familiar
- Precariedade nas relações de trabalho
- Grandes diferenças salariais
- Muitos já são chefes de família (proporção em crescimento)
- Reprodução/perpetuação de desigualdades (condição financeira, social, etc)

Todas as características listadas anteriormente prejudicam precarizam a inserção do jovem no mercado de trabalho, entretanto uma delas mere-

PROPORÇÃO DE JOVENS DE 16 A 24 ANOS OCUPADOS (%) REGIÕES METROPOLITANAS - 2002/2012



Fonte: Convênio Dieese – Seade; MTE – FAT e convênios regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.
 Nota: Regiões Metropolitanas corresponde o total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador São Paulo e o Distrito Federal, regiões em que é realizada a Pesquisa de Emprego e Desemprego.

ce destaque – a alta taxa de rotatividade. Os debates em torno do tema ganham força nos últimos anos, seja por conta das ações do movimento sindical em defesa da ratificação da Convenção 158 da OIT (que limita a demissão imotivada), seja em função de estudos desenvolvidos pelo DIEESE que fundamentam e detalham os malefícios da rotatividade. No primeiro destes estudos¹ a principal questão debatida tem a ver com o perfil do trabalhador vítima da rotatividade: ao contrário do que se imaginava o jovem é o mais sofre com a prática da substituição da mão de obra como ferramenta de contenção de custos, e não o trabalhador com mais tempo de emprego.

Regulação do trabalho juvenil via negociação coletiva

A negociação coletiva é um espaço privilegiado para avançar na regulação do mercado de trabalho, garantindo avanços à legislação vigente ou ainda, regulando questões não previstas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Existem limites nesse espaço decorrentes do modelo adotado pelo Brasil, a saber, falta de um modelo democrático de relações de trabalho e estrutura de negociação coletiva centrada em apenas um período anual para negociação - a data base, relegando ao segundo plano questões que não estão diretamente ligadas as pautas econômicas.

Apesar desse modelo que limita a negociação coletiva, trata-se de espaço fundamental e privilegiado para melhorar as condições de trabalho

no Brasil. Entretanto, para a regulação do trabalho juvenil, esse espaço está sendo subutilizado, como veremos a seguir.

Segundo dados do SACC-DIEESE, que reúne informações de 225 unidades de negociação da iniciativa privada e de estatais distribuídas por diversos setores econômicos e regiões do país, o principal ponto firmado nos Acordos e Convenções Coletivas nos anos de 2006 e 2011, conforme somatório dos períodos apresentado na tabela abaixo é sobre o tema das Faltas (38%), que defini em quais condições as faltas podem ser abonadas no caso do trabalho juvenil. Esse tema é seguido por Estágio e Aprendizizes (15,7%), Jornada de Trabalho (15,1%), Estabilidade quando estiver em serviço militar (14,8%) e finalmente, Educação (11,7%).

Os percentuais são bastante próximos se considerarmos os dois períodos apresentados, com uma pequena diferença no tema das Faltas, que apresenta crescimento de 1,5 pontos percentuais em 2011 e o item Estágio que apresenta crescimento de 2,4 pontos percentuais comparando 2011 a 2006. O item Educação apresenta queda de 4,2 pontos percentuais nesse mesmo período.

Confira abaixo a análise e o resumo do conteúdo das quatro cláusulas mais difundidas no ano de 2011.

Faltas

Quanto às faltas, principal tema negociado, em 2011, com 123 cláusulas e 38% do total de cláusulas de juven-

1. Encontre todos os estudos e notas técnicas sobre o tema rotatividade em: www.dieese.org.br

tude negociadas, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê, em seu artigo 473, inciso VII que o “empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior” essa redação foi dada pela Lei 9.471/1997.

Com base nessa Lei, os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho apresentam cláusulas que reproduzem o conteúdo da lei, ou que ampliam um pouco o escopo - incluindo exames escolares ou supletivos -, ou ainda definem qual é o prazo para comprovação. Muitas cláusulas ainda reduzem o escopo da lei, definindo que esse direito só pode ser utilizado se coincidir com horário de trabalho, critério que a lei não impõe. Está presente em praticamente todos os Ramos (exceção apenas para Administração Pública e Profissionais Liberais).

Apesar de importante, por garantir a realização dos exames vestibulares e/ou provas escolares, ainda é muito li-

mitado, uma vez que não garante que o trabalhador/estudante tenha todos os dias uma jornada adaptada para conseguir chegar à tempo na escola, inclusive com algum tempo para descanso e estudo.

Na maior parte das cláusulas está definido qual o tempo de antecedência para informar a empresa e garantir o abono da falta. Esse período varia de 24 horas de antecedência até 5 dias, e em alguns casos, o trabalhador estudante ainda precisa comprovar posteriormente que realizou o exame. Esse caso é mais frequente para exames vestibulares.

Existem ainda cláusulas que estabelecem um limite para essas faltas, principalmente para exame vestibular. Esse limite, mais frequentemente, é de 2 dias, mas tem acordos e convenções que limitam a 6 faltas.

Estágio e Aprendizizes

Nesse grupo de cláusulas, a frequência de documentos que apresentam itens referentes ao trabalhador aprendiz é

CLÁUSULAS SOBRE JOVEM, POR TIPO DE CLÁUSULA 2006 e 2011

Tipo de cláusula	2006		2011	
	Número	%	Número	%
Faltas	129	36,5	123	38,0
Educação	56	15,9	38	11,7
Jornada mulher/ menor/ estudante	54	15,3	49	15,1
Férias	8	2,3	6	1,9
Estágio/ Aprendizizes/ Menores	47	13,3	51	15,7
Mão de obra jovem	2	0,6	5	1,5
Estabilidade serviço militar	50	14,2	48	14,8
Qualificação e formação profissional	7	2,0	4	1,2
Estabilidade aprendiz	0	0,0	0	0,0
Total	353	100,0	324	100,0

Fonte: SACC/DIEESE, 2013.

de 63,2%, enquanto 36,8% apresentam cláusulas relacionadas ao trabalho de estagiário.

Referente aos estágios, há uma variedade de temas, mas a maioria, procuram limitar o uso desse recurso como forma de substituir mão de obra direta: limite de percentual do quadro de funcionário que pode ser preenchido com estagiários; período máximo de contrato de um trabalhador estagiário e proibição de preenchimento de vaga com estagiário.

Os temas que procuram garantir benefícios para os estagiários são: a definição de salário e proibição de utilização de estagiário em determinadas ocupações que não representam ganho de qualificação, além de garantir a possibilidade de contratação ao final do contrato de estágio.

Outro tema com frequência de destaque (23,8%) é a oportunidade de estágio para trabalhadores estudantes da empresa.

Quanto aos trabalhadores na condição de aprendiz, 86% das cláusulas tratam da questão salarial. A Lei 10.097/2000 diz que **“Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora”**, o conteúdo desse tema nas convenções varia bastante, reafirmando o salário mínimo, considerando o piso da categoria, o menor piso da função, percentuais desses salários (50% no primeiro período do contrato e 75% no segundo período do contrato), entre outros.

Convênio com instituições para o aprendizado, a não extensão de

outros benefícios para os aprendizes ou ainda a oportunidade de contratação ao final do período de aprendizado, são os outros temas acordados.

Jornada de Trabalho

Esse tema é de grande relevância para os jovens, já que no Brasil a entrada no mercado de trabalho ainda é muito precoce, impondo aos jovens a difícil compatibilização entre estudos e trabalho. A maior frequência é de cláusulas que tratam da limitação ou proibição da prorrogação da jornada de trabalho para aqueles que estudam. Essa limitação ou proibição estendem-se em alguns casos para a mudança de turnos de trabalho ou ainda para a realização de Banco de Horas.

O conteúdo dessa cláusula varia também quanto à obrigação da empresa em cumprir essa norma. Com frequências semelhantes: pode ser condicional, ou seja, “dentro do possível”, “se não prejudicar a empresa”, ou expressar diretamente a proibição – “não poderá prorrogar”.

Foi encontrada em dois documentos, cláusulas que reduzem a jornada de trabalho do estudante em 30 minutos.

Serviço militar – Estabilidade

Segundo a CLT em seu artigo 472:

O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º - Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

§ 2º - Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º - Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

§ 4º - O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

§ 5º - Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).

serviço militar obrigatório, mas como não há menção sobre qual o período da estabilidade após o retorno ao trabalho, as cláusulas encontradas nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho tem como conteúdo principal a definição do período a qual o trabalhador terá direito à estabilidade.

Esse período de estabilidade pode variar entre 30 dias (53,2%) ou 60 dias (31,9%), os mais frequentes, no entanto, encontramos documentos com estabilidade de 120 e 150 dias (apenas um documento em cada caso). A estabilidade de 30 dias, é insuficiente para reintegrar o trabalhador jovem e tem um custo de demissão baixo. Prazos mais longos de estabilidade, ao contrário, reintegram o trabalhador ao processo, garantindo assim, maior chance de manutenção do emprego.

Outro ponto recorrente são os prazos para informar a empresa: (1) de que foi convocado para o serviço militar; (2) de que foi desligado do serviço militar e tem intenção de voltar ao emprego. No primeiro caso, não há definição de prazo na Lei, mas a maior frequência é de cláusulas que indicam 30 dias a partir do momento em que foi notificado. No segundo caso, apesar de garantir que em até 30 dias depois da baixa o jovem pode requerer sua volta ao emprego, é bastante frequente a repetição dessa norma nas cláusulas, sendo que em dois casos foi reduzido o período para 20 dias, a revelia da lei.

Considerações finais

O mercado de trabalho brasileiro apresentou desempenho surpreendentemente positivo no último pe-

A CLT garante a estabilidade dos jovens que foram incorporados ao

ríodo: redução das taxas de desemprego, crescimento da ocupação e da formalização dos vínculos de trabalho, melhoria nas remunerações, entre outros. No entanto, para a juventude, o mercado de trabalho é fortemente desestruturado e precarizado e, a análise desenvolvida sobre as cláusulas que abordam temas relacionados à juventude revelam que a negociação coletiva está sendo pouco eficaz na garantia de melhores condições de trabalho para este grupo específico.

Em linhas gerais, pode-se afirmar que é grande a dificuldade de encontrar um emprego, mas quando o jovem consegue, ele é na maioria das vezes inadequado, informal, prejudicando a continuidade dos seus estudos, além de não promover uma qualificação e propiciar a passagem para a vida adulta de uma forma digna.

As políticas de Estado que tenham como objetivo alterar o padrão de inserção ocupacional da juventude no mercado de trabalho devem organizar-se em dois sentidos:

Por um lado, a regulação pública do trabalho precisa ser fortalecida de maneira a estruturar o quadro geral do mercado de trabalho.

Por outro lado, o segundo sentido das políticas voltadas para a juventude diz respeito ao papel insubstituível do Estado no provimento da proteção social². É o Estado que pode garantir instrumentos fortes de proteção social,

seja para promover condições laborais dignas, seja evitando a entrada precoce no mercado de trabalho.

Esses são dois sentidos fundamentais de uma política de Estado direcionada à juventude.

O grande desafio é inserir no modelo de desenvolvimento a combinação de políticas econômicas e sociais, conformando uma estratégia de combate à precarização do trabalho juvenil. O desafio estratégico de combate ao desemprego juvenil não se organiza em torno da geração de mais trabalho para a juventude, uma vez que ela já é majoritariamente trabalhadora. As ocupações é que são majoritariamente precárias.

O Brasil tem um longo caminho pela frente e o desenvolvimento de estratégias de inserção qualificada dos jovens no mundo do trabalho serão os definidores do Brasil do futuro. E, o presente estudo revela que a negociação coletiva tem grande potencial no estabelecimento de condições melhores ao jovem inserido no mercado de trabalho formal: o tema da juventude está presente nos acordos e convenções coletivas de trabalho, agora seria preciso conferir garantias que avancem em relação ao previsto na legislação. Além disso, temas geralmente pouco abordados nas mesas de negociação de data-base, como é o caso da rotatividade, apontado anteriormente como de grande importância para os jovens, poderiam ser incluídos nas pautas de reivindicações dos jovens.

2. A noção de direitos sociais foi fortemente reduzida a tal ponto pela agenda neoliberal que a concepção de proteção social foi identificada com assistência social: proteção social é direito restrito aos grupos sociais considerados vulneráveis ou excluídos. Reverter essa concepção, tratando a proteção como direito universal faz parte de uma agenda de superação do neoliberalismo.



Sugestões de cláusulas padrão para negociação coletiva no tema de juventude

As duas pesquisas apresentadas demonstram uma possibilidade e necessidade de avançarmos na presença e nas pautas de juventude na atuação de nossos sindicatos de base e da Central. Entendemos que a organização sindical e a maior participação da juventude no movimento sindical se dará através de várias ações adotadas para este fim, mas, especialmente, na medida em que suas demandas sejam refletidas nas pautas de negociação de seus sindicatos. Será fundamental, assim, que a presença da juventude nas mesas de negociação coletiva para que as cláusulas diretamente relacionadas a estes avancem.

O diagnóstico apresentado das cláusulas de negociação coletiva, aponta uma grande possibilidade de avanços neste tema. Assim, indicamos cláusulas padrão para a negociação coletiva, a serem adequadas de acordo com a realidade de cada sindicato/categoria, que visem garantir à juventude trabalhadora seu direito em ter um trabalho decente.

- Aplicar a Convenção 140 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) concernente à Licença Remunerada para Estudos, que trata da concessão de licença remunerada aos trabalhadores/as para fins

de estudos e qualificação profissional por tempo determinado.

- A jornada de trabalho dos estudantes terá seu horário final reduzido em 1 hora, sem prejuízo no salário, ficando vedada hora extra durante o ano letivo.
- Vedada a mudança de turno do trabalhador estudante durante seu ano letivo.
- Para o/a trabalhador/a estudante, as férias deverão coincidir com o respectivo período de férias escolares.
- Os trabalhadores empregados na função de aprendiz receberão no mínimo 85% do piso salarial/hora da categoria. Empresas com 50 funcionários ou mais pagarão 100% do salário normativo nos últimos 6 meses do programa ao jovem aprendiz. Se efetivado, receberá imediatamente o salário da função.
- Proibido o trabalho de menores mediante convenio com entidades assistenciais sem formalização do contrato de trabalho.
- Os aprendizes, terminada a aprendizagem, terão preferência na contratação pela empresa.
- É proibido que estagiários ou aprendizes assumam a responsabilidade e/ou atuem em áreas perigosas ou insalubres, bem como em turno ininterrupto de revezamento.
- Nas contratações pelas empresas é proibida discriminação em função da idade para jovens de 18 a 29 anos.
- Fica determinado o pagamento de salário igual para trabalho igual – independente da idade.
- É garantida a estabilidade temporária no emprego ao trabalhador que

retornar de auxílio doença (mesmo tratamento dado ao auxílio acidental).

- Fica estabelecido o pagamento de 50% de cursos profissionalizantes para trabalhadores/as para realização de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional.
- Incentivar a participação dos trabalhadores/as jovens nos processos de formação em saúde, segurança e meio ambiente nos locais de trabalho, organizado pelas CIPAS, e Serviços Especializados em Medicina e Segurança no Trabalho (SESMT).
- Contemplar, nas estratégias de comunicação da empresa voltadas para a prevenção de acidentes de trabalho, o direito dos/as jovens à informação sobre os riscos à sua integridade física e mental presentes no processo produtivo.
- Garantir no local de trabalho a igualdade de oportunidades e tratamento aos trabalhadores/as com responsabilidades familiares, sem prejuízo do cumprimento das respectivas obrigações.
- Cumprir a Lei 8.212-91 que garante a concessão do auxílio creche.
- Ampliação da licença maternidade e paternidade para 180 dias cada.
- Garantir a estabilidade de 90 dias ao trabalhador que retornar do afastamento devido ao alistamento militar.
- Os sindicatos devem procurar criar em suas regiões espaços de diálogo com o poder público e representações dos empregadores e trabalhadores, para elaborar medidas que colaborem com a redução dos níveis de desemprego da juventude e de rotatividade.



Juventude trabalhadora rural e as políticas públicas de juventude

Introdução **Alguns dados sobre a juventude rural**

Dos 51 milhões de jovens de 15 a 29 anos no Brasil, pouco mais de 8 milhões vivem no campo. Ao comparar os Censos Demográficos dos anos 2000 e 2010, vemos que a população rural reduziu em 2 milhões e desses 1 milhão foram jovens. Ou seja, vemos que há um forte êxodo da juventude rural em direção as cidades. Por outro lado, uma pesquisa realizada pelo MDA em 2013 cons-

tatou que 84% dos e das jovens rurais preferem permanecer no campo. Alguns dos principais motivos apontados para deixar o meio rural estão a pouca oportunidade de trabalho e acesso a terra, renda insuficiente e a falta de serviços (educação, saúde, infraestrutura etc). Atualmente 2,3 milhões de jovens rurais estão na linha de da extrema pobreza, sendo que a maioria (1,5 milhão) se concentra no nordeste.

Existem políticas públicas no Brasil que ajudam a combater esses problemas. Desde políticas de renda

gerais como Bolsa Família e Brasil Sem Miséria, até algumas específicas para o meio rural como o PRONAF Jovem, Projovem Campo, Nossa Primeira Terra (NPT), Assistência Técnica de Extensão rural (ATER), Consórcio Social da Juventude Rural entre outros. Porém, além de insuficientes, muitas dessas políticas são difíceis de serem acessadas pelo excesso de burocracia, sofrem de falta de continuidade (seja por mudanças no governo ou por desinteresse dos gestores) e existe pouco espaço para participação da sociedade no seu acompanhamento e monitoramento.

Políticas Públicas para a Juventude Rural

A juventude rural é parcela importante e representativa da juventude trabalhadora e enfrenta desafios próprios e distintos da juventude urbana. A juventude rural se insere ainda mais precocemente no trabalho, especialmente na agricultura familiar; já que comumente trabalha desde a infância junto de sua família. Em geral, por não terem um contrato de trabalho privado, suas reivindicações não passam pela negociação coletiva, mas por mais e melhores políticas públicas que contribuam para sua formação, autonomia econômica, espaço para a participação política, entre outros temas.

Dessa forma iremos apresentar aqui uma série de reivindicações extraídas das resoluções da 2ª Conferência Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável e Solidário (2ª CNDRSS) realizada ao longo de 2013 e promovida pelo Ministério do Desenvolvimento

Agrário (MDA) e pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável e Solidário (Con-draf), com a participação de 1.200 delegados e delegadas eleitos e eleitas a partir das conferências estaduais, que por sua vez foram precedidas das etapas Territoriais, Intermunicipais, Setoriais, Temáticas e Livres. Participaram dessas Conferências agricultores familiares, assentados da reforma agrária, camponeses, extrativistas, pescadores artesanais, povos indígenas, quilombolas, povos e comunidades tradicionais, mulheres, jovens, representantes do poder público e da sociedade dos 26 estados e do Distrito Federal.

O Plano Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável e Solidário (PNDRSS), resultado da 2ª CNDRSS, assim como as resoluções específicas de Juventude Rural, Mulheres Rurais, e Povos e Comunidades Tradicionais, podem ser encontrados aqui: <http://www.mda.gov.br/portalmda/plano-nacional-de-desenvolvimento-rural-sustentavel-e-solidario>

É importante compreender que as políticas públicas não são espaço apenas da ação dos governantes e gestores, mas resultados das disputas construídas dentro da sociedade. Por isso é fundamental que o movimento sindical continue participando dessas disputas e que a juventude trabalhadora do campo siga atuando firme na construção das políticas públicas que deverão atendê-la.

As propostas que selecionamos do PNDRSS serão apresentadas aqui em quatro temas: Participação Polí-

tica, Educação e Formação, Trabalho e Renda, Acesso à Terra e Financiamento. Essa divisão é distinta da forma que os temas estão organizados no PNDRSS. Mantivemos os números que identificam as propostas no Plano original para facilitar a consulta.

Participação Política

3.2.9. Garantir a participação da juventude nos Colegiados Territoriais e Redes de Colegiados Estaduais e Nacional, criando e institucionalizando uma Rede Nacional de Câmaras e Conselhos Temáticos de Juventude.

- Ampliar a participação dos/as jovens rurais nos espaços de formulação, monitoramento, controle e integração das políticas públicas, assim como seu acesso a elas. Meta: ao menos 20% Jovens nos Colegiados Territoriais
- Criar e fortalecer os comitês e câmaras temáticas dos colegiados territoriais, contemplando os diversos públicos e áreas.

3.3.9. Garantir a participação dos Colegiados Territoriais nos Comitês Estaduais do PRONATEC, garantindo o reconhecimento do seu papel no ciclo de gestão e controle social dos cursos técnicos ofertados.

- Estimular os colegiados territoriais dos Territórios da Cidadania a realizar o acompanhamento do PRONATEC Campo, PRONERA e Arca das Letras.

3.5.16. Assegurar a criação de projetos nas escolas do meio rural (assentamentos, comunidades tradicionais, entre outros) que estimulem a participação de jovens nos movimentos e organizações sociais.

3.10.1. Incentivar a implantação de conselhos e secretarias municipais para os/as jovens, no intuito de fortalecer, efetivar e desburocratizar as políticas públicas voltadas para a juventude rural.

4.3.2. Garantir a cota mínima de 20% de jovens nos espaços de gestão e participação social.

Educação e Formação

1.2.6. Ampliar o acesso à educação, formação e capacitação profissional e tecnológica, pesquisa e extensão direcionadas à agricultura familiar de base agroecológica.

- Formar alunos/as de nível médio e superior visando à capacitação e formação profissional de trabalhadores/as rurais em agroecologia e produção orgânica.

- Elaborar Programa Nacional de Formação Continuada de Formadores para o fortalecimento e criação de novos cursos de pós-graduação com enfoque Agroecológico.

- Implementar atividades de educação integral, vinculadas ao Macrocampo Agroecologia nas escolas do campo.

1.2.9. Destinar recursos para a produção e capacitação de grupos de jovens em agroecologia, formando jovens rurais como multiplicadores/as na organização de cadeias produtivas agroecológicas.

1.10.1. Ampliar e disponibilizar financiamento público para pesquisa e extensão, direcionadas à agricultura familiar e de base agroecológica e

aos povos e comunidades tradicionais, realizadas por instituições públicas e organizações da sociedade civil, com ênfase nos produtos da socio-biodiversidade local.

1.10.2. Promover a divulgação de conhecimentos produzidos sobre agricultura familiar e de base agroecológica.

-Apoiar a sistematização e disponibilização de conhecimentos de ensino e inovações agroecológicas via plataforma “Agroecologia em Rede”, com destaque para experiências protagonizadas por jovens e mulheres.

2.3.7. Promover capacitação continuada de assentados/as por intermédio do PRONACAMPO, PRONATEC Campo e do PRONERA.

2.3.13. Assegurar que 20% de jovens sejam atendidos pela ATER, prestada prioritariamente por filhos/as de assentados, com formação técnica e em número suficiente para atender à demanda.

3.3.11. Ampliar o Projeto Territórios Digitais.

-Articulação para a implantação de Casas Digitais Rurais.

-Inserir Casas Digitais integrantes do Projeto Territórios Digitais na estratégia de desenvolvimento territorial.

3.4.4. Apoiar projetos comunitários, municipais e regionais de disponibilização e promoção do uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) (rádios e TVs comunitárias, telefonia fixo e móvel, internet, etc.), por meio da construção, estruturação e ampliação de centros

de informática, implantação e disponibilização de internet gratuita, considerando o potencial dos Centros de Ensino Tecnológico (CENTECs) e das Faculdades de Tecnologia (FATECs).

3.4.6. Destinar recursos para construção de centros comunitários nas comunidades rurais, com garantia de ações para jovens e idosos/as e inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência, em parceria com secretarias e ministérios das áreas de cultura, lazer e assistência social para promover a inclusão digital e tecnológica, a capacitação relacionada às atividades econômicas e produtivas e o resgate e valorização da cultura e práticas esportivas locais.

3.5.1. Assegurar investimentos em infraestrutura, tecnologia e recursos humanos para o fortalecimento das escolas rurais, e favorecer a manutenção do/a jovem recém-formado na comunidade de origem, para agir como socializador de tecnologia.

3.5.5. Possibilitar que os CEFFAs sejam ofertantes do PRONATEC Campo, mantendo sua autonomia de gestão e tendo como modelo a pedagogia da alternância e o currículo baseado nas dinâmicas e culturas locais com enfoque na agroecologia, economia solidária, extrativismo, pesca, cooperativismo e associativismo.

3.5.13. Disponibilizar material teórico e material didático-pedagógico que contemplem a discussão de temas centrais, específicos para a realidade do campo, tais como convivência com o semiárido demais regiões e biomas, água, produção, terra, gênero, geração,

raça e etnia, agroecologia, educação ambiental, economia popular solidária (associativismo e cooperativismo), juventude, violência, sexualidade, segurança alimentar e gestão pública, identidade sociocultural.

3.10.3. Estabelecer parcerias entre universidades, poder público e empresas de ATER, para que jovens estudantes adquiram conhecimento teórico e prático e, em contrapartida, os produtores possuam mão de obra qualificada.

3.10.4. Assegurar a formação e o estágio remunerado para a juventude, bem como intercâmbios para alunos/as inseridos em escolas e da Rede CEFFA (nos moldes de iniciativas como o programa Bolsa Permanência do MEC, Bolsa Jovem Rural do Rio Grande do Sul e Formação de Agentes de Desenvolvimento no Paraná).

-Promover ações voltadas à elevação da escolaridade integrada à qualificação profissional e ao desenvolvimento da participação social e cidadã para jovens de 18 a 29 anos.

-Ampliar a oferta de cursos de qualificação social e profissional de jovens de 18 a 29 anos em situação de baixa renda, privilegiando as áreas da SUDAM, SUDENE, SUDECO e integrantes do Plano Nacional de Desenvolvimento Regional.

3.10.6. Garantir a universalização da educação, como estratégia de permanência de crianças e jovens no campo.

3.10.7. Criar cota para que os jovens filhos/as de agricultores/as familiares tenham acesso ao ensino técnico,

tecnológico e superior com o compromisso de que eles retornem para desenvolver atividade (remunerada) na comunidade por um período mínimo de 3 anos, com garantia de bolsa universitária.

3.10.8. Criar critérios e mecanismos que priorizem o acesso de jovens do campo ao PROCAMPO, de modo a assegurar a formação inicial e continuada de educadores(as) do campo, abrangendo a rede CEFFA.

3.10.9. Garantir qualificação profissional para a juventude, com capacidade para formar jovens para trabalhar com pessoas com deficiência, oportunizando lazer saudável, mobilidade e transporte acessível e seguro.

Trabalho e Renda

1.2.10. Inserir em projetos associativos e cooperativos a garantia de 20% (como percentual mínimo) de jovens contemplados nas atividades de produção das agroindústrias e comercialização, bem como nas atividades agrícolas e não agrícolas, priorizando a inovação tecnológica baseada na matriz agroecológica.

1.3.1. Ampliar oferta de Assistência Técnica e Extensão Rural (ATER) para agricultura familiar e organizações econômicas.

1.3.4. Ampliar o acesso à Assistência Técnica e Extensão Rural (ATER) para os jovens contemplados nas atividades de produção das agroindústrias e comercialização, bem como nas atividades agrícolas e não agríco-

las, priorizando a inovação tecnológica baseada na matriz agroecológica.

1.3.5. Garantir a participação da sociedade civil no processo de construção e gestão da ANATER, garantindo, no mínimo, 50% de mulheres e de 20% de jovens rurais nos espaços de gestão e controle social da ANATER.

1.8.1. Apoiar a organização da produção e a qualificação e a gestão das cooperativas e organizações econômicas.

1.8.7. Priorizar nas ações de atendimentos às associações e cooperativos que atendam o mínimo de 20% de jovens.

3.10.5. Criar mecanismos para geração de trabalho e renda para a juventude, por meio da sua inserção na execução dos projetos do PNHR, valorizando a capacidade de trabalho local e fortalecendo as estratégias de pluriatividade no meio rural.
-Beneficiar 100% das famílias atendidas por programas habitacionais de natureza social com o desenvolvimento de trabalho social envolvendo mobilização e organização comunitária, educação sanitária e ambiental e geração de emprego e renda.

Acesso a Terra e Financiamento

1.1.2. Qualificar e revisar os critérios da DAP, garantindo que na emissão da DAP familiar haja identificação do registro para cada membro da família de forma individual.

-Ampliar o acesso dos assentados/as da reforma agrária, das comunidades quilombolas, indígenas e dos povos e comunidades tradicionais às políticas de financiamento, fomento, proteção

da produção, garantia de preços e da renda, por meio da construção de uma proposta de ajuste e qualificação da Declaração de Aptidão ao Pronaf (DAP) e da ampliação das entidades emissoras e capacitação dessas comunidades.

1.1.3. Simplificar o processo de credenciamento de entidades, favorecendo a ampliação de entidades que possam ser credenciadas para a emissão da DAP, incluindo organizações não governamentais e outras instituições e/ou a representação de povos indígenas, de povos e comunidades tradicionais, de mulheres e de jovens.

1.1.12. Desvincular a DAP jovem da DAP principal na Unidade de Produção Familiar (UPF), garantindo o acesso dos jovens aos programas habitacionais e ao crédito.

1.4.1. Ampliar crédito e adequar critérios e instrumentos do PRONAF à realidade de cada dos biomas brasileiros e dos públicos beneficiários.
-Desenvolver normas e instrumentos de crédito específico para sistemas de produção orgânicos e de base agroecológica, facilitando o acesso das mulheres e jovens.

1.4.2. Promover a melhoria do relacionamento e atendimento nas Agências Bancárias e a retomada dos departamentos técnicos com profissionais da área.

-Incluir módulos específicos sobre igualdade de gênero e de juventude e as linhas de financiamento para esses públicos, com foco na produção orgânica e de base agroecológica, nas capacitações dos técnicos ou funcionários os agentes financeiros.

1.4.8. Desburocratizar e ampliar o acesso ao PRONAF Jovem a outras fontes de financiamento.

1.4.9. Garantir que, no mínimo, 30% do crédito disponibilizado sejam destinados às mulheres e à juventude rural.

1.4.11. Criar mecanismos para a individualização e análise de crédito para projetos de jovens.

1.4.16. Garantir o acesso ao crédito do conjunto familiar, sem desmembramento da unidade de produção, com igualdade de tratamento aos jovens, às mulheres, aos idosos e às idosas.

2.1.2 Implementar o III Plano Nacional de Reforma Agrária (PNRA)

-Garantir que a implantação do III Plano Nacional de Reforma Agrária contemple, de forma coordenada, ações de garantia de acesso à terra e inclusão produtiva, com garantias de promoção de igualdade de gênero, direito dos povos e comunidades tradicionais, amplo acesso às políticas para a juventude do campo, garantindo assim a redução das desigualdades no campo.

2.2.4. Promover a sucessão rural incentivando a permanência da juventude no campo, promovendo mudanças nas normativas de forma assegurar a participação dos/as jovens que vivem no campo ou na cidade nos programas de acesso à terra.

2.2.5. Atender, pelo menos, 20% de jovens assentados no Programa Nacional de Reforma Agrária.

2.3.14. Ampliar, aperfeiçoar e desburocratizar o acesso aos recursos do Crédito do Programa Nacional de Reforma Agrária para a juventude rural.

2.5.1. Ampliar, aperfeiçoar e desburocratizar o acesso aos recursos do Nossa Primeira Terra (NPT) para a juventude rural: com cota de 30% para as jovens mulheres, acesso independentemente de formação profissional, orientação de acesso e 0% de juros com rebate igual para todas as regiões.

2.5.13. Garantir a sucessão familiar (como possibilidade de venda entre familiares), com prioridade para os/as filhos/as da agricultura familiar, com 80% de recursos não reembolsáveis.

2.5.15. Priorizar jovens e mulheres no acesso à terra no PNCF.

2.5.18. Assegurar orientação de acesso ao crédito do PNCF e minha primeira terra para os jovens.

3.4.2. Instituir ação interministerial que integre a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), a Secretaria Nacional de Juventude (SNJ), Ministério da Pesca e Aquicultura (MPA), Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e o MDA, para fortalecer a Organização Produtiva das Mulheres e Jovens do Campo, Floresta e das Águas, visando articular e desburocratizar o acesso às políticas relacionadas à terra, ao crédito, à formação profissional, à comercialização e geração de renda, com vistas a superar os dilemas sucessórios e romper com a invisibilidade do trabalho das mulheres e jovens.

Bibliografia

OIT.Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013 - una generaci3n en peligro. OIT: Ginebra, 2013.

OIT.Tendências mundiais do emprego juvenil 2012 – Resumo Executivo. OIT: Ginebra, 2012.

DIEESE. Mercado de trabalho metropolitano 2012.

DIEESE. Trajetórias da juventude nos mercados de trabalho metropolitanos: mudançãs na inserç3o entre 1998 a 2007. 1º. Ediç3o. DIEESE: S3o Paulo, 2008.

DIEESE. A ocupaç3o dos jovens nos mercados de trabalho metropolitanos.

POCHAMANN, Marcio. Educaç3o e trabalho: como desenvolver uma relaç3o virtuosa? In Educaç3o e Sociedade, Campinas, Vol. 25, n 87, p.383-399. CEDES/Unicamp: 2004.

WASELFISZ, J3lio Jacobo. Mapa da viol3ncia 2013 – Homicídios e juventude no Brasil. CEBELA/FLACSO: Rio de Janeiro, 2013.

CAMPOS, Anderson. Juventude e Aç3o Sindical: cr3tica ao trabalho indecente. Letra e Imagem: Rio de Janeiro, 2010,

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT. Trabalho decente na estrat3gia da CUT. S3o Paulo: CUT. (2011).

Coordenação

Secretaria Nacional de Juventude

Secretário

Alfredo Santos Jr.

Equipe

Ana Paula Moreali

Iuri Faria Codas

Léa Marques

Assessoria Técnica

Subseção DIEESE – CUT Nacional

Adriana Marcolino

Leandro Horie

Rafael Serrao

Edição

Léa Marques

Projeto Gráfico e Diagramação

Caco Bisol

Ilustrações

Vicente Mendonça

Impressão

Garilli Gráfica

Tiragem

3000 exemplares

Apoio

FES – Fundação Friedrich Ebert

Agosto, 2014

Central Única dos Trabalhadores



@juventudecut
www.facebook.com/Juventude.CUT
juventude@cut.org.br

DI-ESE

CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**