

FABRCIA HELENA MACHADO

**O TRABALHO INFANTO-JUVENIL E O PROGRAMA JOVEM
TRABALHADOR IDES/PROMENOR**

DEPTO. SERVIÇO SOCIAL
DEFENDIDO E APROVADO

EM: 04/04/06

Florianópolis, abril de 2006

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL
CURSO DE SERVIÇO SOCIAL**

**O TRABALHO INFANTO-JUVENIL E O PROGRAMA JOVEM
TRABALHADOR IDES/PROMENOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, Curso de Serviço Social, para obtenção do título de Assistente Social.

Acadêmica: Fabrícia Helena Machado
Orientadora: Prof^ª. Maria Del C. Cortizo

Florianópolis, abril de 2006.

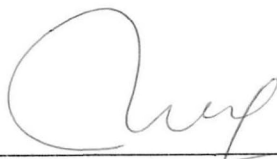
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL
CURSO DE SERVIÇO SOCIAL**

FABRÍCIA HELENA MACHADO

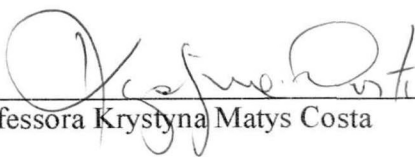
O presente Trabalho de Conclusão de Curso foi aprovado como requisito para a colação de grau em Serviço Social.

Florianópolis, abril de 2006

BANCA EXAMINADORA:



Orientadora: Professora Maria Del Carmen Cortizo



Professora Krystyna Matys Costa



Assistente Social Leyla Cristina Corrêa Franzoni

*Em nossas escolas é isso que se ensina: a
precisa ciência da navegação, sem que os
estudantes sejam levados a sonhar com as
estrelas. A nau navega veloz e sem rumo.*

Rubem Alves

Dedico este trabalho ao meu pai e a minha
mãe
AMO VOCÊS!

AGRADECIMENTOS

Aos professores e funcionários do *Departamento de Serviço Social*, pela competência e esforço para com seus alunos em formação.

A *PROMENOR*, todos os amigos que estimularam e contribuíram à minha formação. As minhas colegas de estágio, *Shirley* por sua cumplicidade e amizade, *Fernanda* pela sua alegria contagiante, *Melissa* pelo seu exemplo de determinação e força e *Renata* por sua paciência.

Aos *adolescentes da PROMENOR*, pelos momentos de aprendizado constante pela experiência proporcionada.

A *minha orientadora, professora Maria Del Carmen Cortizo*, por me proporcionar a ter idéias próprias e defendê-las, e também por sua disponibilidade.

As *minhas amigas de turma*, pelo período que estivemos juntas, dividindo alegrias, ansiedades, medos, angustias e felicidade, em especial *Vânia, Sandra e Adriana*, além de tudo confidentes.

A equipe do NAF – Rodoviário, onde fiz estágio extra curricular, que me apoiaram nas horas que mais precisei.

A TODOS QUE AMO.

Aos *meus pais*, agradeço o apoio e dedicação que vêm me dando até agora.

A *minha irmã, Fernanda* pelo ânimo e incentivo nos momentos difíceis, *Mariah minha sobrinha* pelos momentos de descontração e ao meu *cunhado Douglas* pelos risos compartilhados.

E principalmente a DEUS, força superior e motivo de minha existência. À *todos* que contribuíram de alguma maneira para realização deste trabalho, *anônimos*, que de maneira direta ou indireta ajudaram e agiram positivamente para o meu êxito.

MUITO OBRIGADO!

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPITULO 1 - O TRABALHO INFANTIL	12
1 ASPECTOS HISTÓRICOS.....	12
CAPITULO 2 - IRMANDADE DO ESPÍRITO SANTO – IDES E A SOCIEDADE PROMOCIONAL DO MENOR TRABALHADOR - PROMENOR	27
2.1 PROGRAMAS E PROJETOS.....	31
2.2 O SERVIÇO SOCIAL NA INSTITUIÇÃO.....	33
CAPÍTULO 3 - O PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR – IDES/PROMENOR E SUA FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA	36
3.1 A EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 20/98 E O PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR:	37
3.2 LEI N.º. 10.097/00	42
3.3 PROJETO APRENDIZ NO PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR	54
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
REFERÊNCIAS.....	61
ANEXO.....	65
ANEXO A - EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 20	66
ANEXO B - LEI 10.097	78
ANEXO C - FICHA DE INSCRIÇÃO DO PROGRAMA	83
ANEXO D - REGULAMENTO DO PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR.....	87
ANEXO E – ENTREVISTA TRIMESTRALMENTE	91
ANEXO F – FICHA DE INSCRIÇÃO DO PROJETO APRENDIZ.....	93
ANEXO G - REGULAMENTO INTERNO	97

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso analisa o Programa Jovem Trabalhador e sua fundamentação jurídica, os limites determinantes do exercício do trabalho pelas crianças e adolescentes no contexto do direito brasileiro, levando em consideração a evolução normativa no contexto nacional, sem desconsiderar as influências da legislação internacional. A evolução da legislação nacional, acerca dos limites do trabalho da criança e do adolescente, é analisada desde o Código de Menores de 1929 até o advento do Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei 8.069, de 13 de julho de 1990, focando em particular o instituído pela Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998, conforme a Lei n.º 10.097 de dezembro de 2000. O exercício do trabalho pelas crianças e adolescentes no contexto brasileiro é tema que historicamente tem sido pensado e repensado pela sociedade, e pelos legisladores e juristas. Esta pesquisa analisa os dilemas referentes à profissionalização enquanto adestramento ou emancipação e a polêmica existente sobre a racionalidade técnico-científica e a centralidade do trabalho. Mediante a abordagem das transformações das relações econômicas, políticas e sociais frente à reestruturação produtiva e, em razão da preocupação com a inserção de jovens diante do crescimento sem emprego e da flexibilização, constata-se a necessidade de qualificação do jovem; sendo a oferta de profissionalização ínfima, sem participação democrática no processo. Verifica-se a ascensão dos direitos sociais infanto-juvenis na perspectiva da Doutrina da Proteção Integral, na qual o adolescente é considerado cidadão pleno, analisando-se a responsabilidade e atuação do Estado e da Sociedade. Também são investigadas por este estudo as políticas e legislações internacionais e nacionais sobre o tema. Conclui-se que, ainda que a profissionalização, por si, não solucione as situações de aumento e perpetuação da pobreza, é fundamental à emancipação dos jovens, não tendo recebido o tratamento prioritário propugnado no Ordenamento Jurídico brasileiro.

Palavras-Chaves: Programa Jovem Trabalhador, Legislação, Profissionalização, Jovem e Adolescente e Desemprego.

INTRODUÇÃO

O exercício do trabalho pelas crianças e adolescentes no contexto brasileiro é tema que, historicamente, tem sido pensado e repensado pela sociedade e pelos operadores do direito. Esse repensar faz com que sejamos obrigados a conjugar múltiplos conhecimentos, oxigenando-os e lhes dando corpo.

Como bem salienta Veronese,

O Direito da Criança e do Adolescente é construído com vistas ao Direito Internacional Público e Privado, antes os Tratados e as Convenções Internacionais; ao Direito Constitucional, que no caso brasileiro, defere absoluta prioridade à criança e ao adolescente; ao Direito Civil, Penal, Trabalhista, Processual e, ainda, certas leis extravagantes, como a Lei da Ação Civil Pública, imprescindível em se tratando da tutela dos interesses difusos.(VERONESE, 1997, 9)

Há que se considerar, ainda, o seu entrelaçamento com outras áreas do conhecimento, que não o jurídico, como a sociologia, serviço social, psicologia, a criminologia, etc.

Nesse sentido, a ótica sobre a qual elaboramos este trabalho é interdisciplinar, tendo visto que para a compreensão do tema proposto é necessário a abordagem conjugada de múltiplos aspectos referentes ao tema do trabalho infanto-juvenil.

Após tecido o pano de fundo sob o qual trabalhamos nesta pesquisa, necessário se faz recompor a textura histórica que acompanhou a legislação *em favor da criança brasileira*, a partir de 1920. Assim, no primeiro capítulo, a pesquisa detém-se a dissecar os primeiros registros históricos feitos no Brasil sobre o trabalho infanto-juvenil.

Foi com o Decreto n.º 17.943 – A, de 12 de outubro de 1927, que a questão da problemática do *menor* começou a tomar corpo. Surge, então, o Código de Menores de 1927.

O Código de Menores de 1927 deu corpo a uma série de leis e decretos que desde o início do século XX tinham por intenção regularizar juridicamente a questão do *menor*. Utilizando-nos da ótica de Veronese, podemos afirmar que “o Código de Menores

de 1927 alterou e substituiu concepções obsoletas como as de discernimento, culpabilidade, responsabilidade, disciplinando, ainda, que a assistência à infância deveria passar da esfera punitiva para a educacional (VERONESE, 1997, 10)”.

No plano constitucional, a primeira constituição a se preocupar com o trabalho do *menor* foi a de 1934, quando proibiu o trabalho para os de idade inferior a quatorze anos. Em 1946, a Constituição Brasileira flexibilizou os dispositivos em relação à idade mínima para o trabalho ao conceder aos juízes de menores o poder de autorizar o trabalho abaixo do limite da idade mínima. Em 1967, desconsiderando os princípios protetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Constituição Nacional estabelecia em doze anos a idade mínima para o trabalho. Isso foi um verdadeiro retrocesso em termos jurídico e social.

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, o Direito da Criança e do Adolescente tomou novo rumo. Conseqüentemente, novos rumos tomaram as medidas de proteção às crianças e adolescentes. Nesse contexto, a idade mínima para admissão ao trabalho é, novamente, fixada aos 14 anos.

Com a Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, a sociedade brasileira pode visualizar o fim do Direito Tutelar, caracterizador da *doutrina da situação irregular*, para um Direito Protetor responsabilizador, da *doutrina da proteção integral*.

Diante do novo Estatuto, o Estado, a sociedade e a família tiveram que assumir uma postura que resguardasse os direitos das crianças e adolescentes, pondo-os a salvo de qualquer espécie de ameaça.

Foi a partir das inovações promovidas pela Constituição Federal de 1988 e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente que se passou a distinguir dois sujeitos de direitos: a criança e o adolescente. A expressão *menor*, carregada de significados negativos (como por exemplo: autor de infração penal) muito utilizada nos ordenamentos anteriores, não cabe na atualidade, embora muitos doutrinadores e operadores do direito insistam, erroneamente, em utilizá-la.

No segundo capítulo, aborda-se o histórico da instituição os seus programas/projetos e a inserção de serviço social na instituição. No terceiro capítulo,

verificamos quais são os limites determinantes da capacidade jurídica para o trabalho da criança e do adolescente. Aborda-se, desse modo, os novos limites de idade mínima para admissão em emprego ou trabalho e os novos parâmetros da capacidade jurídica para o adolescente trabalhador fixados pela Emenda Constitucional n.º. 20 e pela Lei n.º. 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

Este trabalho tem como objetivo verificar quais são os limites determinantes do exercício do trabalho pelas crianças e adolescentes no contexto do Direito Social Brasileiro. Desse modo, procura-se entender, a partir do Programa Jovem Trabalhado .

No presente trabalho, o método de abordagem utilizado é o indutivo, o método de procedimento é o monográfico, e a técnica de pesquisa é a bibliográfica.

Por fim, nas considerações finais, expomos o resultado da pesquisa, comparando a evolução da trajetória jurídica e social dos limites do trabalho de crianças e adolescentes com a contemporaneidade.

Enfim, verificamos que o trabalho da criança e do adolescente não pode ser visto isoladamente, mas sim, inserido num contexto em que a criança e o adolescente são efetivamente sujeitos de direitos e a sociedade agente ativo, que tem o dever de oferecer justiça social.

CAPITULO 1 - O TRABALHO INFANTIL

1 ASPECTOS HISTÓRICOS

Este primeiro capítulo do trabalho tem como objetivo central resgatar a história do trabalho infanto-juvenil. Observa-se que este resgate se inicia como os primeiros questionamentos e mobilizações sobre essa questão por parte da sociedade civil. Como consequência, neste período, surgem as primeiras medidas de proteção à criança e o combate à exploração do trabalho infantil

Segundo Barros (2001), na Idade Média,

O menor trabalhava nas corporações de ofício durante sete anos e às vezes até mesmo por dez anos, tempo desproporcional ao necessário à aprendizagem. Na maioria dos serviços, o número de aprendizes era limitado a um ou dois, e mesmo nos momentos de crise, o mestre estava proibido por três ou seis anos de ter aprendizes. Ele propiciava educação ao aprendiz e este lhe dava todo o seu tempo, pois dormia sob o seu teto e comia à sua mesa. Os serviços que prestava eram gratuitos e a família do aprendiz ainda pagava ao mestre uma importância em dinheiro. Após o aprendizado, o menor tornava-se companheiro e era matriculado sob novo registro. (BARROS, 2001, 89)

A partir da Revolução Industrial (1760) o trabalho da criança e adolescente passou a ter maior destaque devido à degradação física que ocasionava. Assim, tornou-se preocupação das autoridades públicas, que perceberam a periculosidade na utilização do trabalho de crianças. Nesse contexto, surgem diversas iniciativas em busca de um disciplinamento jurídico que possibilitasse a determinação dos limites de idade mínima para o trabalho.

Em 1802, com o "Moral and Heath Act" a legislação tutelar do "menor" encontra suas origens. Esta lei.

Limitava a jornada de trabalho em doze horas e proibia o trabalho noturno do menor nas oficinas dos povoados, estendendo-se às cidades, em 1819, com a lei "Cotton Mills Act", que limitou a idade mínima para o trabalho em nove anos. Em 1833, a jornada foi reduzida a 8 horas diárias para os menores entre nove e treze anos e a 10 horas para os que estivessem na faixa etária de treze a dezoito anos. Em 1867 proíbe-se o trabalho subterrâneo dos menores nas indústrias de motor mecânico. (BARROS, 2001, 91)

Após a Inglaterra, outros países europeus como França, Alemanha e Itália, passaram a limitar a idade mínima para o trabalho das crianças e adolescente. Em 1813, na França, ficou estabelecida a idade mínima de dez anos para o trabalho dos menores nas minas. Após vinte e oito anos, uma nova lei autorizava a admissão de crianças nas manufaturas desde os oito anos de idade. Felizmente, em 1874, surgiu uma lei que:

Fixava a jornada em 12 horas para o menor de dezesseis anos e em seis horas para os menores entre dez e doze anos, admitidos excepcionalmente em certas indústrias. Essa lei limitava a doze anos a idade para o trabalho em fábricas. Ela proibia o trabalho noturno aos menores de dezesseis e às menores de 21 anos. Outra restrição contida na lei de 1874 consistia em proibir o trabalho subterrâneo das mulheres de qualquer idade e dos meninos menores de doze anos. (BARROS, 2001, 91)

Entre 1835 e 1839, na Alemanha, foi limitado o trabalho das crianças e adolescentes entre nove e dezesseis anos de idade para dez horas diárias. Cabe salientar que a essa disposição foi acrescido o requisito de saber ler e escrever, importante novidade para a época, mas que foi descumprida por inexistir um sistema apropriado de fiscalização.

Em relação aos países europeus, na Itália a legislação social tinha presença na lei de 11.02.1886. Por essa lei, era proibido a admissão dos menores de nove ou de dez anos, quando se tratasse de trabalho em subterrâneos e aos menores de nove aos quinze anos, quando a natureza do trabalho fosse incompatível com seu estado físico. Ela prescrevia também a obrigação de atestado médico de sanidade, limitava a oito horas a jornada dos menores de doze anos e proibia o emprego dos trabalhadores com idade inferior a quinze anos, nos serviços perigosos e insalubres. Essa lei não dispunha sobre o trabalho noturno. Era a legislação européia mais permissiva da época e, ainda assim, não era respeitada.

Conforme Barros (2001), em 1902:

Promulgou-se uma lei sobre o trabalho da mulher e do menor, cuja aplicação foi facilitada pela instituição de um serviço de inspeção criado em 1906. A lei de 1902 proibia o trabalho noturno das mulheres, de qualquer idade, com algumas exceções, e dos homens com menos de quinze anos (art. 5º); proibia determinados serviços perigosos, insalubres e fatigantes aos menores de quinze anos, os quais não poderiam ser admitidos em outros serviços sem carteira e atestado médico. A lei de 1902 (art. 7º) vedava o trabalho dos menores de ambos os sexos, de doze a quinze anos, por mais de 11 horas nas 24 horas do dia e às mulheres, de qualquer idade, por mais de 12 horas, prevendo intervalos. (BARROS, 2001, 92)

Na América Latina, o Brasil foi o primeiro país a emitir normas de proteção ao trabalho da criança e adolescente. Conforme Veronese (1997) e também Custódio (1999) “[...] desde o aparecimento do primeiro surto industrial, precoce foi a idade na qual as crianças oriundas das famílias operárias ingressavam nas fábricas. Isso era uma forma de garantir a aprendizagem de um ofício, o que não podia ser oferecido pelas poucas e pequenas escolas profissionais, implantadas a partir de 1874, em São Paulo”.

De acordo com Cardoso (2001), em 1891 o Governo Federal editava o decreto 1313 que instituía a fiscalização permanente de todos os estabelecimentos industriais da Capital Federal, definia a idade mínima de 12 anos para o início ao trabalho, permitindo a “título de aprendiz” nas fábricas de tecidos a admissão de crianças de 8 a 12 anos, proibia operações que colocavam em risco a vida dos trabalhadores com 12 anos de idade como: limpeza e direção de máquinas em movimentos, o trabalho ao lado dos volantes, rodas, engrenagens e correias, a manipulação de alguns produtos e substâncias, e o trabalho em determinados locais. O Decreto 1313 de 17 de janeiro de 1891, apesar de representar uma lei avançada para a época. Entretanto, nunca veio a ser regulamentada, como coloca Oliveira (1994 p. 64):

A primeira norma que disciplinou a matéria para capital Federal [...] fixou a idade mínima de doze anos, salvo a título de aprendiz, nas fábricas de tecidos as que se acharem compreendidas entre aquela idade e a de oito anos completos. Esta exceção informou todo o alcance da norma geral porque o ramo industrial têxtil era, de longe, o mais numeroso na Capital da República e em todo o Brasil no final do século XIX.

Algumas décadas depois, em 12 de outubro de 1927, com a edição do Decreto n.º 17.934 – A, surgia o primeiro Código de Menores, tendo como principais aspectos de proteção ao trabalhador infantil as seguintes:

A idade de 14 anos para ingresso ao trabalho; limite à jornada de trabalho a seis horas por dia com intervalo de uma hora para repouso; proibição de trabalho para menores de 18 anos em atividade insalubres e excessivamente fatigantes; proibição de trabalho noturno e exigência para admissão no emprego de apresentação do certificado escolar de cursos elementar e atestado de aptidão física (CARDOSO, 2001, p. 13).

A lei trazia em seu texto a concepção dominante da época, da criança e do adolescente pobre, como privação material e moral e como elemento de ameaça à sociedade.

Procurou-se, a partir de então, com maior intensidade garantir os direitos baseados na anterior regulamentação da OIT, buscando-se de forma reiterada a fixação da idade mínima.

No âmbito internacional até o início a década de setenta, a determinação dos limites de idade mínima para o trabalho eram categorizadas, sendo prioritários, por óbvio, os setores nos quais se destacavam periculosidade, a penclulosidade e a insalubridade, estando de qualquer forma a legislação brasileira bastante avançada em relação aos limites internacionais (VERONESE, apud CUSTÓDIO, p. 09).

Com o objetivo de substituir as Convenções editadas anteriormente sobre a idade mínima, a Conferencia Internacional do Trabalho, realizada em 1973, editou a Convenção 138 que objetivava fixar limites para o início do trabalho ou emprego, e assim se pontua:

Obriga os países membros a perseguir uma política nacional destinada a assegurar a efetiva abolição do trabalho infantil; a estabelecer uma idade mínima para admissão e emprego ou trabalho e elevá-la progressivamente a um limite compatível com o pleno desenvolvimento físico e mental da criança (OIT, 1993, p. 01).

Mas esse instrumento não encontrou acolhida em todos os países membros da OIT, o Brasil não ratificou tal convenção. Mesmo sem ratificá-la, o Brasil comprometeu-se

a exercer os procedimentos da Recomendação 146, OIT em 1993 “a qual determina aos países membros ter como objetivo a elevação progressiva, para dezesseis anos, da idade mínima, para admissão a emprego ou trabalho”. Mas com o compromisso em praticar uma futura ratificação da Convenção 138, adotando o proposto pela recomendação 146.

A noção de trabalho infantil deve-se aplicar, segundo essa Convenção, às crianças menores de 15 anos de idade que trabalham ou se empregam, e é aplicável em todos os setores econômicos. Essa idade veio a ser estabelecida, porque se entende que é a idade prevista para conclusão da escolaridade obrigatória na maioria dos países.

A Convenção e Recomendação referida da OIT, somam-se a Convenção sobre os Direitos da Criança, decidida pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 1989, e ratificada por 170 países por isso:

De acordo com seu artigo 32, os Estados: (reconhecem o direito da criança de ser protegida contra a exploração econômica e contra a execução de qualquer trabalho que possa ser perigoso, ou prejudicial à educação, ou nocivos à sua saúde ou aos seu desenvolvimento físico, mental espiritual, moral ou social). Os Estados comprometem-se a adotar medidas legislativas, administrativas, sociais educacionais para garantir a aplicação do referido artigo (OIT, 1993, p. 10).

Mas para se obter condições dignas da vida, para tornarem-se cidadãos respeitáveis, devem partir da atuação das autoridades públicas porque:

Embora limite o tempo durante o qual jovens podem trabalhar legalmente, esse recursos não satisfazem a exigência da convenção de se estabelecer uma definida idade mínima. Qualquer eficiência que pudesse ter essa disposição, dependeria da disponibilidade de escolarização, limitando sua utilidade a países dotados de desenvolvido sistema escolar, o que ocorre em países mais desenvolvidos (SWEPESTON, 1993, p. 17)

Todavia isso não acontece em nosso país, há que se fazer mudanças no nosso sistema educacional, acompanhada também de muitas outras.

A recapitulação de certos fatos de nossa história, relacionados à questão do trabalho infanto-juvenil, nos ajuda a compreender a sua origem e a complexidade do problema no atual contexto em que se discute os direitos da criança. Um dos argumentos correntes é de que o direito mais básico de uma criança é de ter direito à própria infância (RIZZINI, 1996, p. 34).

A primeira versão da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, de 1943, é a mais completa e elaborada disposição legal que aborda o tema do trabalho infantil e do adolescente mas essas normas são desconhecidas ou ignoradas pela maioria dos empregados e empregadores.

Tendo como referência a CLT (1943) podemos observar:

art. 402 do capítulo IV, seção I, Considera-se menor para efeitos desta Consolidação o trabalhador de 12 (doze) a 18 (dezoito) anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor rege-se pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.

Art 403 “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.”

"Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola."

Outros artigos da CLT que evidenciam o caráter ilegal de atividades infantis como as supracitadas são aqueles que dizem respeito aos locais de trabalho onde poderiam trabalhar menores de idade.

Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 1º Excetuam-se da proibição do item I os menores aprendizes maiores de 16 (dezesseis) anos, estagiários de cursos de aprendizagem, na forma da lei, desde que os locais de trabalho tenham sido previamente vistoriados e aprovados pela autoridade competente em matéria de Segurança e Higiene do Trabalho, com homologação pelo Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, devendo os menores ser submetidos a exame médico semestralmente.

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

Também não podemos esquecer a forte preocupação que a CLT detém sobre a influência do trabalho na formação moral do jovem. Assim, aqui segue o parágrafo terceiro do art. 405:§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

- a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boate, cassinos, cabarés, dancing e estabelecimentos análogos;
- b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;
- c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;
- d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º.

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

Mesmo em casos em que o menor está trabalhando em situação legal poderá a autoridade competente exigir que o menor abandone o trabalho ou que o empregador lhe de plenas condições para transferência de função caso seja constatado que o jovem trabalhador está sofrendo danos à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico e moral ao executar alguma função indevida em sua respectiva lacuna. Vide artigo 407 da CLT infracitado. Segue a lei:

Art. 407. “Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções”.

Parágrafo único. “Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do artigo 483”.

Segundo a seção IV da CLT, que trata dos deveres dos responsáveis legais dos pobres, dos empregadores e da aprendizagem, é de responsabilidade dos pais ou tutores afastá-los de trabalhos nos quais possam ser prejudicados direitos básicos dos jovens (crianças e adolescentes), como por exemplo: sua saúde, seu repouso, seu tempo necessário para o estudo, sua educação moral entre outros.

Se crianças e adolescentes estão tão bem salvaguardados pelas leis, o que há de errado? Com o crescente problema do desemprego, as famílias brasileiras de baixa renda vêm-se obrigadas a contar, cada vez mais, com o trabalho de suas crianças e adolescentes. A pobreza, aliada ao baixo custo da mão-de-obra infantil e algumas peculiaridades das crianças, como a maior agilidade em relação ao adulto, favorece a utilização de jovens em diversas atividades econômicas. É a própria natureza da sociedade capitalista que leva à exploração da mão-de-obra infantil.

A legislação avança no sentido de conceber crianças e adolescentes como sujeitos de direito, e não como simples objetos de medidas judiciais. Este é um importante passo no processo civilizatório dos cidadãos que se estão formando, sendo bom que desde cedo conheçam seus direitos e aprendam a exigí-los.

A partir de 1988, a Constituição Federal incorporou uma série de garantias dirigidas às crianças e adolescentes, advinda dos mais variados movimentos sociais e setores.

As crianças e adolescentes passaram a ser protegidas, tendo em vista as suas condições de pessoas em desenvolvimento. Segundo o que estabelece o artigo 227 da Constituição Federal:

Art. 227 - É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 1º - O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo aos seguintes preceitos:

I - aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil;

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

§ 2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

§ 3º - O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;

IV - garantia de pleno e formal conhecimento da atribuição de ato infracional, igualdade na relação processual e defesa técnica por profissional habilitado, segundo dispuser a legislação tutelar específica;

V - obediência aos princípios de brevidade, excepcionalidade e respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, quando da aplicação de qualquer medida privativa da liberdade;

VI - estímulo do Poder Público, através de assistência jurídica, incentivos fiscais e subsídios, nos termos da lei, ao acolhimento, sob a forma de guarda, de criança ou adolescente órfão ou abandonado;

VII - programas de prevenção e atendimento especializado à criança e ao adolescente dependente de entorpecentes e drogas afins.

§ 4º - A lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente.

§ 5º - A adoção será assistida pelo Poder Público, na forma da lei, que estabelecerá casos e condições de sua efetivação por parte de estrangeiros.

§ 6º - Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

§ 7º - No atendimento dos direitos da criança e do adolescente levar-se-á em consideração o disposto no art. 204.

Dois anos depois foi promulgado pela Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente, regulando as conquistas consubstanciadas na Constituição Federal em favor da infância e da juventude. O Estatuto introduz inovações importantes no tratamento dessa questão, sintetizando mudanças de conteúdo, de método e de gestão. Uma das mudanças de conteúdo mais relevantes refere-se à defesa jurídico-social de crianças e adolescentes.

O Estatuto cria os Conselhos Municipais, Estaduais e Nacionais de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente. Esses Conselhos de Direitos, constituídos de forma paritária por governo e sociedade, atuam como órgãos deliberativos e controladores das ações atinentes à esfera infanto-juvenil, em todos os níveis de governo. Embora lhes sejam atribuídas funções normatizadoras e formuladoras de políticas, os Conselhos de Direito não possuem função executiva: esta fica restrita à competência governamental.

Além de constituir um marco inédito sobre a temática aqui analisada, o Estatuto da Criança e do Adolescente busca assegurar às crianças e adolescentes o pleno

desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.

O Estatuto da Criança e do Adolescente também regula o direito à profissionalização e à proteção ao trabalho. O capítulo V, reiterando dispositivo previsto na Constituição Federal, proíbe qualquer trabalho, a menores de 14 anos de idade, "salvo na condição de aprendiz". O estímulo à aprendizagem, em termos de formação técnico-profissional, subordina-se à garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular por parte do adolescente. Ademais, o Congresso Nacional está avaliando a regulamentação do instituto do trabalho educativo previsto no Estatuto destinado aos adolescentes entre 14 e 18 anos de modo que se conciliem as atividades educativas com a inserção desse grupo no mercado de trabalho.

A partir das inovações promovidas pela Constituição Federal e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente passou-se a distinguir dois sujeitos, quais sejam, a "criança" e o "adolescente".

Conforme Nogueira (1993) o termo *menor* foi abandonado

Porque não deixa de ser estigmatizante segundo entendimento vitorioso, quando se sabe que não será por esse escrúpulo que o *menor* deixará de ser *menor* e assim tratado, porque está enraizado na opinião pública. A própria Constituição de 1988, nos incisos do art. 227 e nos artigos seguintes, não tem qualquer hesitação em referir-se a menores, pois tanto o infante como os adolescentes são realmente *menores* (NOGUEIRA, 1993, p. 7) .

Veronese (1997), destaca que

A expressão *menor* foi usada como categoria jurídica, desde as Ordenações do Reino, como caracterizadora da criança ou adolescente envolvido com a prática de infrações penais. Já no Código de Menores de 1927, o termo foi utilizado para designar aqueles que se encontravam em situações de carência material ou moral, além das infratoras (VERONESE, 1997, p.11).

Em 1943, com a Consolidação das leis do Trabalho, destinou-se um capítulo à proteção do trabalho do menor, com o intuito de centralizar em uma única legislação o disciplinamento do trabalho infanto-juvenil. A referida consolidação veio ampliar o

conceito de "menor", que a partir daí passou a envolver todos os trabalhadores com idades entre doze e dezoito anos.

Os princípios protetivos estabelecidos na Consolidação trataram de sistematizar a regulamentação anteriormente realizada em relação ao trabalho de crianças e adolescentes, somando-se a esta a marcante influência das normas internacionais emitidas pela OIT que pressionava seus países signatários a um disciplinamento de cunho protetivo à questão.

Mesmo com o avanço da Consolidação das Leis do Trabalho, em que se ampliou o âmbito de abrangência da categoria "menor", o Brasil, muitos anos mais tarde, ao adotar o Código de Menores, em 1979, cuidou de destinar novo conteúdo à categoria "menor", colocando-o sob uma ótica estigmatizante, pois o classificou como pessoa em situação irregular. Conforme destaca Veronese (1997), "com o surgimento do Código de Menores de 1979, surge uma nova categoria: menor em situação irregular, isto é, menor de 18 anos abandonado materialmente, vítima de maus-tratos, em perigo moral, desassistido juridicamente, com desvio de conduta ou autor de infração penal" (VERONESE, 1997, 12).

Portanto, o diploma de 1979, regulador dos direitos da infância, ao invés de consagrar os princípios emancipadores previstos na Declaração Universal dos Direitos da Criança de 1959, optou pela persecução de políticas públicas conservadoras, direcionando-as ao que se chamava de clientela específica, sob a qual crianças e adolescentes que nasciam num mesmo país e, portanto, deveriam dispor dos mesmos direitos, eram catalogadas como em situação irregular e, em assim sendo classificadas, teriam um tratamento político particularizado.

Desse modo, ao invés de garantir uma atenção especial às suas condições pessoais, sociais, acabou por reproduzir a condição de exclusão social e de estigmatização, colocando aquele contingente infanto-juvenil, já desde o nascimento, numa situação de inferioridade frente às demais crianças brasileiras, consideradas por esta visão como em situação irregular, pois em geral não dispunham de meios econômicos e sociais para prover o seu desenvolvimento.

Quando foi discutido o Código de Menores, o Senador José Lindoso, em parecer sobre o projeto, de autoria do senador Nelson Carneiro, salientava que:

Dentro desse contexto, o menor deve ser considerado como vítima de uma sociedade de consumo, desumana e muitas vezes cruel, e como tal deve ser tratado e não punido, reparado profissionalmente e não marcado pelo rótulo fácil de infrator, pois foi a própria sociedade que infringiu as regras mínimas que deveriam ser oferecidas ao ser humano quando nasce, não podendo, depois, agir com verdadeiro rigor penal contra um menor, na maioria das vezes subproduto de uma situação social anômala. Se o menor é vítima deverá sempre receber medidas inspiradas na pedagogia corretiva, as quais estão consubstanciadas no Título III. (NOGUEIRA, 1993, p.5)

Na formulação da Constituição Federal de 1988 a sociedade já havia se atentado para o tema, tratando de substituir o termo “menor”, já carregado de forte estigma e marcado para o direcionamento das políticas públicas a uma parcela específica dos jovens, universalizando o tratamento dado à infância e juventude através das expressões “criança” e “adolescente”, reconhecendo-as, a partir daí, como sujeitos de direitos.

O art. 15 do Estatuto da Criança e do Adolescente estabelece que “a criança e o adolescente têm direito à liberdade, ao respeito e à dignidade como pessoas humanas em processo de desenvolvimento e como sujeitos de direitos civis, humanos e sociais garantidos na Constituição e nas leis”. O reconhecimento destes novos direitos tiveram por fundamento a Convenção Internacional dos Direitos da Criança de 1989 que,

Diferentemente da Declaração Universal dos Direitos da Criança, não se configura numa simples carta de intenções, uma vez que tem natureza coercitiva e exige do Estado Parte que a subscreveu e ratificou um determinado agir, consistindo, portanto, num documento que expressa de forma clara, sem subterfúgios, a responsabilidade de todos com o futuro. A citada Convenção trouxe para o universo jurídico a Doutrina da Proteção Integral. Situa a criança dentro de um quadro de garantia integral, evidencia que cada país deverá dirigir suas políticas e diretrizes tendo por objetivo priorizar os interesses das novas gerações; pois a infância passa a ser concebida não mais como um objeto de “medidas tuteladoras”, o que implica reconhecer a criança sob a perspectiva de sujeito de direitos. (VERONESE, 1997, 13)

É oportuno ressaltar que a grande mobilização social ocorrida em razão da formulação da Constituição Federal de 1988 provocou a regulamentação dos direitos infanto-juvenis com a edição do Estatuto da Criança e do Adolescente. Este passou a definir como criança a pessoa até doze anos de idade incompletos e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade em seu artigo 2º.

Desse modo, o art. 402 da Consolidação das Leis do Trabalho, que conceitua menor como o trabalhador entre doze e dezoito anos merece atualização. Já em 1992, Moraes (1993) afirma que havia indicado a revogação do dispositivo em função de sua inconstitucionalidade decorrente da elevação da idade mínima para o trabalho efetivada pela Constituição Federal de 1988.

Apesar de sua revogação, o dispositivo ainda encontra amparo na visão de alguns juristas saudosos da doutrina da situação irregular. Contudo, salienta-se a necessidade de atualização, pois o conceito de menor, em função do estatuto da Criança e do Adolescente, deve ser desmembrado e compreendido conforme o período etário a que se refere. Assim, sempre que houver a referência ao então "menor trabalhador", conceituado pela Consolidação das Leis do Trabalho, deve-se substituir esta expressão pelas expressões criança ou adolescente trabalhadores, conforme o caso que se pretende indicar.

Desta forma, desconsiderando-se, neste momento, as situações de legalidade ou ilegalidade do trabalho da criança e do adolescente, define-se como criança trabalhadora aquela pessoa submetida à relação de trabalho com até doze anos de idade incompletos e, do mesmo modo, adolescente trabalhador aquele que desenvolve atividade laboral com idades entre doze e dezoito anos incompletos.

No mesmo sentido, deve ser utilizada a expressão "adolescente aprendiz" sempre que se fizer referência ao então chamado "menor aprendiz". Por adolescente aprendiz, compreende-se a pessoa com idades entre quatorze e dezoito anos que desenvolve atividades de formação metódica de ofício em conformidade com legislação especial. Torna-se relevante indicar que a aprendizagem escolar é regulada em conformidade à Lei 9.394/96 e a aprendizagem empresarial é disciplinada pela Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que ambas sujeitam-se aos princípios estabelecidos no Estatuto da Criança e do Adolescente.

Outra regulamentação importante é a Lei Orgânica de Assistência Social, promulgada em 7 de dezembro de 1993 (Lei n.º 8.742) que regulamenta os artigos 203 e 204 da Constituição, estabelece o sistema de proteção social para os grupos mais vulneráveis da população, por meio de benefícios, serviços, programas e projetos.

Em seu art. 2º, estabelece que a assistência social tem por objetivos, dentre outros: I) a proteção à família, à infância e à adolescência; II) o amparo às crianças e adolescentes carentes.

Cinco anos depois, a Emenda Constitucional n.º 20 (Anexo A) alterou a Constituição elevando a idade mínima para o trabalho de 14 para 16 anos. Determinou também que a partir dos 14 anos o adolescente pode ingressar numa atividade remunerada, mas apenas como aprendiz. Com a Emenda, todas as disposições da CLT a esse respeito foram automaticamente modificadas assim como o Estatuto¹.

Para ser considerado aprendiz, o adolescente deve estar matriculado e vinculado a um curso técnico, o que significa um processo de profissionalização em ambiente adequado. A Lei 10.097² (Anexo B) traz o seguinte conceito:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze anos e menos de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Ainda de acordo com o artigo 67º do Estatuto da Criança e do Adolescente,

Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, é vedado trabalho:

I – noturno, realizado entre vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte;

II – perigoso, insalubre ou penosos;

III – realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV – realizado em horário e locais que não permitam a frequência à escola.

Vale registrar que a Organização Internacional do Trabalho, proclamou o dia 12

¹ Segundo o artigo 60º do Estatuto da Criança e do Adolescente “É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendizagem”.

² Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000. Altera os dispositivos da CLT. Fundamentada nos artigos 428 e 433 da CLT.

de junho como o Dia Internacional contra o Trabalho Infantil. A lei brasileira define como sendo trabalho infantil, todo aquele exercido por menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos.

No capítulo 2 aborda-se, o histórico da instituição os seus programas/projetos e a inserção de serviço social na instituição.

CAPITULO 2 - IRMANDADE DO ESPÍRITO SANTO – IDES E A SOCIEDADE PROMOCIONAL DO MENOR TRABALHADOR - PROMENOR

A Irmandade do Divino Espírito Santo (IDES), fundada no século XVIII, no ano de 1773. Trata-se de uma Organização Filantrópica, assistencial, sem fins lucrativos, ligada à Igreja Católica e com sede na cidade de Florianópolis. Em 1910 iniciou suas atividades sociais com o abrigo denominado Lar São Vicente de Paulo.

A Sociedade Promocional do Menor Trabalhador (PROMENOR), por sua vez, começa a ser projetada em 1969 através da Diretoria de Assistência Social, quando formou a Comissão do Menor³ com a participação de instituições de assistência à criança. Essa comissão formulou o Projeto do Menor Trabalhador que em 1971, após muitas dificuldades, foi concretizado. A primeira dama estadual Dayse Werner Salles, como presidente, foi responsável pela estruturação do projeto que se transformou na Sociedade Promocional do Menor Trabalhador (PROMENOR).

A instituição foi fundada com o objetivo de “promover e estimular o menor economicamente necessitado, disciplinando, organizando, orientando e dirigindo suas atividades laboriosas, mantendo para tais, serviços que realizem seus objetivos” (ESTATUTO DA PROMENOR, 1971).

A PROMENOR teve suas atividades iniciadas em setembro de 1971 com 10 adolescentes (todos do sexo masculino) integrantes do Programa de Engraxates da Prefeitura Municipal de Florianópolis e tinha por objetivo a prevenção da “marginalização do menor”. Buscava-se oferecer oportunidades de desenvolvimento integral ao adolescente, não apenas através do atendimento voltado para a educação e saúde, mas também, em função a preocupação em relação á inserção dos jovens no mercado de trabalho.

No início a PROMENOR não possuía espaço físico próprio para realizar suas

³ O termo "*menor*" é utilizado nas notas desta publicação (sempre em itálico) com o objetivo de fidelidade aos textos e títulos publicados pelos livros, revistas e sites, ou muitas vezes, utilizados pela própria Instituição. Quando utilizado referindo-se à criança e/ou adolescente ou ainda para identificar crianças e adolescentes vítimas (violados e ameaçados em seus direitos). Além de ser obsoleto, o termo contém carga preconceituosa e discriminatória. Só estará sendo utilizado corretamente se caracterizar faixa etária ("menor de 18 anos", "menor de 12 anos"). Para evitar equívocos, o correto é sempre usar os termos criança, adolescente ou menino/a.

atividades, assim foi preciso ocupar, por algumas horas semanais, a sala de uma sauna, localizada no Quartel da Polícia Militar do Estado. Apesar do local ser considerado impróprio, a PROMENOR atendeu as crianças e adolescentes até novembro de 1971 neste local, realizando reuniões para orientação sobre os objetivos da instituição, obtenção de documentos (Carteira de Identidade, Carteira de Trabalho, Alvará de Licença), exames médicos e odontológicos.

Em 16 de novembro de 1971, a PROMENOR deslocou-se para Avenida Beira Mar Norte, vindo a ocupar uma garagem de barco cedida por um membro da Comissão do Setor Menor da Capital, a qual foi devidamente reformada e mobiliada com doações de móveis do Juizado de Menores⁴ e de pessoas da comunidade florianopolitana. A nova sede, apesar da limitação do espaço, proporcionou melhores condições de atendimento e acompanhamento das necessidades dos adolescentes, das quais pode-se citar atenção, escolarização, alimentação, material escolar e de trabalho. Nesse momento a PROMENOR já atendia 35 adolescentes.

A PROMENOR utilizou no início de seus trabalhos (ano 1971), o encaminhamento de adolescentes para trabalharem como jornaleiros. Além disso, foi oferecido um curso de jardinagem, porém ambas as tentativas não despertaram o interesse dos adolescentes, e segundo documentos da instituição, isto ocorreu devido à baixa remuneração que iriam receber para desenvolver estas atividades.

Em 9 de dezembro de 1971 a PROMENOR foi reconhecida como instituição de utilidade pública municipal (Lei N.º 1.048) e, em 1º de abril de 1972, como de utilidade pública estadual (Lei N.º 4.705), o que contribuiu para a realização das atividades frente às diversas instâncias de poder que se apresentavam.

Em 1972, foi encaminhado pela PROMENOR, ao mercado de trabalho, o primeiro jovem como office-boy no Banco do Estado de Santa Catarina – BESC.

Com o projeto que encaminhava adolescentes para atuar como office-boys e engraxates, houve um aumento na procura dos mesmos para serem inseridos nesta instituição. Isto, porém, resultou na necessidade de se obter uma nova sede para assegurar a continuidade e a qualidade do atendimento.

⁴ Nomenclatura utilizada na época. Atualmente é conhecida como Juizado da Infância e da Juventude.

Em 30 de junho de 1972, de acordo com a Lei 4.742, a PROMENOR recebeu como doação do Governo do Estado de Santa Catarina um terreno próximo ao Palácio do Governo localizado no Bairro Agrônômica que, por sua vez, foi utilizado para a construção da primeira sede própria. Devido à demora e contratempus na obra, a instalação ocorreu somente em março de 1973, possibilitando o atendimento de 60 crianças e adolescentes.

Nessa época, funcionava em regime de semi-internato, com realização de atividades no horário das 7 às 18 horas, para crianças e adolescentes entre 7 e 18 anos, sendo estes em sua grande maioria extremamente necessitados.

Apesar da crise financeira instaurada na PROMENOR, vários programas e projetos estavam sendo desenvolvidos graças à busca de alternativas financeiras, como por exemplo, a captação de recursos com a própria sociedade florianopolitana e parcerias com empresas da região. Neste período a ênfase era dada aos seguintes programas sociais: Programa Educação; Programa de Saúde; Programa Recreação; Programa Trabalho.

Durante o ano de 1975, iniciou-se uma fase de maior dificuldade, a troca de governador resultou em corte de verbas ocasionando sérias dificuldades para a manutenção dos programas.

Ainda no ano de 1975, mais precisamente em dezembro, a PROMENOR encerrou suas atividades e somente pode reiniciá-las em março de 1976, após o lançamento de campanhas de sócios destinadas a angariar fundos. Estas campanhas ocorreram com a colaboração de pessoas da sociedade, e propiciaram a PROMENOR a garantia de ter mais autonomia e respaldo institucional frente a empresas e órgãos públicos, tendo como intuito conseguir recursos para a própria manutenção e ampliação.

Já em 1977 a crise financeira tornou-se insustentável, considerando que havia muitos programas e poucos recursos para mantê-los. Diante deste fato, a diretora da PROMENOR, Maria Tereza Bandeira Maia, procurou a Irmandade do Divino Espírito Santo – IDES⁵, e colocou a situação em que a instituição encontrava-se. Em função desta iniciativa em maio do mesmo ano a PROMENOR passou a ser mantida e administrada pela IDES que se comprometeu a investir e dar continuidade aos trabalhos desenvolvidos.

Analisando sua trajetória institucional pode-se afirmar que as mudanças

⁵ Instituição civil de caráter religioso e assistencial, mantenedora de outros dois programas: Jardim Girassol e o Lar São Vicente de Paulo.

ocorridas foram sempre na tentativa de melhorar a qualidade dos serviços prestados, assim como o processo de construção da cidadania de seus usuários.

No que se refere à questão do direito à profissionalização à proteção no trabalho, o Estatuto da Criança e do Adolescente destina o capítulo V, artigos 60 a 69 para abordar estas questões e determinar prioridades e requisitos a serem cumpridos, conforme se verifica a seguir:

Art. 60º - É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

Art. 69º - O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observando os seguintes aspectos, entre outros:

- I – Respeito a condições peculiar de pessoas em desenvolvimento;
- II – Capacitação profissional adequada no mercado de trabalho.

É justamente com base nestes artigos, que a atuação da PROMENOR pauta-se. Ao longo dos anos continuou sua trajetória no atendimento de crianças e adolescentes, sempre voltadas e alicerçada pelo que regulamenta o Estatuto da Criança e do Adolescente, bem como, a Constituição Federal Brasileira e a Consolidação das Leis Trabalhistas, objetivando cada vez mais a garantia e melhora nas condições de vida dos sujeitos atendidos.

Todavia, pode-se afirmar, que essa incorporação permitiu dar seguimento aos trabalhos realizados, cujo enfoque direcionou-se para a questão da promoção humana e do processo de conscientização dos usuários como sujeitos de direitos, objetivando despertar nas crianças e adolescentes à participação e o resgate da cidadania.

Faz-se necessário salientar que, em 1991, iniciou-se uma grande reforma no espaço físico da instituição que ficou provisoriamente instalada num prédio cedido pela Fundação Vidal Ramos na rua Victor Konder, n.º. 321, no centro da cidade de Florianópolis. Dois anos depois, em 1993, retornou à sua sede atendendo um total de 300 crianças e adolescentes.

As demandas atendidas são de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social, ou seja, caso de negligência dos pais, maus tratos, abandono, desemprego, pais precisando trabalhar sem local seguro para deixar os filhos, adolescentes com necessidade de qualificação profissional, procura pelo primeiro emprego, dificuldades

financeiras, problemas de relacionamento familiar, entre outras.

Cabe ressaltar que a inserção de jovens, via programas sociais, são ações que buscam evitar o agravamento da exclusão social. Souza (1999, p. 74) faz uma importante observação:

Iniciativas inovadoras e originais de trabalho juvenil por organizações não-governamentais e também por governos locais, têm sido bem sucedidas e devem ser levados em conta o seu caráter participativo e a preocupação com relações, psicossocial que envolve o jovem e dá credibilidade e proposta de formação.

A atualmente é gerenciada por uma diretoria de voluntários, comprometida com fortes princípios éticos, solidariedade e responsabilidade social. Tendo por missão a de “atuar na assistência e formação de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social e econômica, visando promover a cidadania e o desenvolvimento social” (ESTATUTO DA IDES/PROMENOR).

2.1 PROGRAMAS E PROJETOS

Atualmente, a IDES/PROMENOR, vem desenvolvendo vários programas de atendimento à criança e ao adolescente, sendo eles:

ABRIGO LAR SÃO VICENTE DE PAULO

Este programa tem como objetivo principal, acolher crianças de ambos os sexos, na faixa de 0 a 6 anos, através de atendimento integral, visando sua reintegração familiar. A capacidade de atendimento é de 25 crianças, as quais são vítimas de maus tratos, abandonadas, usadas para a mendicância, que sofreram abuso sexual, extremamente pobres e/ou filhos de pais dependentes químicos, enfim, com seus direitos violados. São encaminhadas pelo Conselho Tutelar ou pela Justiça da Infância e Juventude.

CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL GIRASSOL – CEIG

Atende crianças de ambos os sexos, na faixa etária de 02 a 06 anos, moradores da Região da Grande Florianópolis, e objetiva contribuir para a sua formação pessoal, psicossocial e educativa através de vivências pedagógicas. O CEIG tem como parceiros a Prefeitura Municipal de Florianópolis, o curso de Odontologia da UFSC que, por sua vez faz os ensinamentos de higiene e educação bucal, curso de Biblioteconomia da UDESC, o curso de Magistério do Instituto Estadual de Educação, o Colégio Coração de Jesus, a Escola Santa Catarina, a Escola Dinâmica, o Educandário Imaculada Conceição, e a Ação Social Imaculada Conceição.

PROGRAMA ESPAÇO ALTERNATIVO DO SABER – PEAS

O PEAS tem como objetivo construir um espaço pedagógico e prazeroso, no qual as crianças e adolescentes possam desenvolver habilidades conceituais e pessoais que levem a fazer diferença no ambiente em que vivem.

A meta de atendimento é de 150 crianças e adolescentes, de 7 a 14 anos, no período matutino e vespertino, de acordo com o período que freqüentam a escola. Presta atendimento a crianças e adolescentes que residem nas regiões dos morros vizinhos, sendo preferencialmente a região do Maciço do Morro da Cruz, em Florianópolis.

As crianças e adolescentes participam das seguintes atividades didático - pedagógicas:

- Atividades escolares: orientação às tarefas escolares, literatura, desenvolvimento da linguagem oral e escrita.
- Atividades artísticas, culturais: grupo de canto, aulas de violão, teatro, artes, dança e capoeira.
- Atividades esportivas: escola de futebol, vôlei e jogos.
- Atividades de integração com a natureza.
- Atividades de interação grupal.

Esses atendimentos também contam com uma assistência odontológica preventiva, oferecida pela UFSC, através de seus alunos que estudam odontologia e prestam trabalhos voluntários. Vale lembrar também que muitos dos materiais que

compõem o consultório foram doados por empresas públicas e também empresas privadas.

CENTRO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL – CEAP

Este programa tem por meta propiciar um espaço de aprendizado à adolescentes e familiares, a partir de 14 anos, visando a formação e desenvolvimento do cidadão para a sua posterior inserção no mercado de trabalho.

Este programa foi criado após a mudança de idade de encaminhamento dos adolescentes ao mercado de trabalho, os quais ficaram desassistidos pelas políticas públicas.

Os cursos oferecidos atualmente são: informática, inglês, montagem de computador, capacitação para o primeiro emprego.

PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR – PJT

Presta atendimento a adolescentes de 15 a 17 anos, em situação de vulnerabilidade social, proporcionando a capacitação, a inserção e o acompanhamento no mercado de trabalho. Esta inserção se dá através de parceiras firmadas com algumas empresas Públicas e Privadas. O PJT visa também a garantia dos direitos trabalhistas, o crescimento, a melhoria das condições de vida e cidadania dos jovens envolvidos no programa.

2.2 O SERVIÇO SOCIAL NA INSTITUIÇÃO

Na IDES o Serviço Social está presente desde 1961, quando o curso de Serviço Social foi implantado em Florianópolis. O programa abrigo foi o primeiro campo de estágio para estudantes de Serviço Social e posteriormente. Na IDES/PROMENOR, desde a sua constituição em 1971, o Serviço Social está presente desde o início das atividades.

Atualmente os programas da instituição Abrigo Lar São Vicente de Paulo, Centro de Educação Infantil Girassol – CEIG, Programa Espaço Alternativo do Saber – PEAS, Programa Jovem Trabalhador – PJT, Centro de Aprendizagem do Saber - CEAP são coordenados por assistentes sociais.

A equipe de cada programa é composta por assistentes sociais, pedagogos, monitores (educadores, professores e recreadores), pessoas de serviços gerais e auxiliares administrativos, sendo que o trabalho interdisciplinar é de extrema importância, para que assim haja uma maior percepção das demandas.

Ao longo dos anos ocorreram importantes alterações do Serviço Social dentro da instituição IDES/PROMENOR. Segue abaixo alguma destas mudanças.

Nos últimos cinco anos criou-se a Coordenação Técnica gestão de uma Assistente Social. Esta Coordenadoria tem como tarefa essencial o fortalecimento de todo o corpo técnico da Instituição; planejar, organizar, coordenar e dinamizar as reuniões técnicas mensais; auxiliar no processo de tomada de decisão dos programas; estar disponível sempre que solicitada pela Diretoria da IDES/PROMENOR e colaboradores em geral; estabelecer parcerias para dar prosseguimento aos trabalhos em andamento, inovando-os.

Uma outra função de altíssima importância que é da competência da Assistente Social é garantir a participação da instituição no contexto comunitário visando à integração e a participação junto aos Conselhos Municipais, Universidades, Ministério Público, Poder Judiciário e demais organizações governamentais e não-governamentais.

Os objetivos do Serviço Social estão concentrados na melhoria contínua, no atendimento de qualidade, na formação das crianças e dos adolescentes, no exercício da cidadania, no desenvolvimento do ser humano, visando um processo de formação para a vida dos usuários e que lhes possibilite a autodeterminação, a inserção no mundo do trabalho em condições de igualdade com outros adolescentes com melhores condições financeiras; a elevação da auto-estima e o aproveitamento de oportunidades.

Já os objetos de trabalho do Serviço Social são as questões sociais e, dentre estas, as que se relacionam à vulnerabilidade, ao desemprego, à negligência, à formação pessoal e profissional, ao trabalho infantil, ao relacionamento interpessoal, familiar, à permanência na escola.

Quanto aos usuários, exceto no Abrigo, os familiares e os adolescentes

procuram espontaneamente os programas e passam a ser conhecidos desde o momento da inscrição ao serviço (ficha de inscrição) e posteriormente quando são admitidos (entrevista de admissão). Em seguida, aprofunda-se o conhecimento na medida em que são atendidos, sendo a relação com os usuários a mais próxima possível, até porque a maioria dos programas é de atendimento direto (In loco).

Os documentos e registros profissionais mais utilizados são: ficha de inscrição, de admissão, de desligamento, de acompanhamento, planejamento operacional semestral, seminário de avaliação semestral com entrega de relatório, registro de reuniões, relatórios semestrais para a Diretoria, elaboração de projetos, convênios. Cada Programa realiza os registros específicos, e estes são transformados em dados para os relatórios institucionais internos e externos. Para fornecer uma resposta à sociedade, a instituição elaborou no ano de 2003/2 uma Avaliação de Impacto dos programas - Análise da Efetividade.

Acredita-se que esta instituição é de suma importância para a população, pois, apesar de suas deficiências resultantes muitas vezes da escassez de recursos, tem como um dos maiores objetivos injetar e construir novas perspectivas de “futuro“ para essas crianças e adolescentes, aumentando assim, sua auto-estima, visando à diminuição da vulnerabilidade social a que estão sujeitos no meio em que vivem.

No próximo capítulo aborda-se, os novos limites de idade mínima para admissão em emprego ou trabalho e os novos parâmetros da capacidade jurídica para o adolescente trabalhador fixados pela Emenda Constitucional nº. 20, de 15 dezembro de 1998 e pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

CAPÍTULO 3 - O PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR – IDES/PROMENOR E SUA FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

O Programa está localizado na Avenida Hercílio Luz, 1249 A no Centro de Florianópolis. Atualmente atende 270 jovens entre 15 a 17 anos e 11 meses, os principais motivos que acarretam o atendimento decorrem do fato de a grande maioria encontrar-se em situação de vulnerabilidade social. Ao reportamo-nos à situação de vulnerabilidade social, cabe salientar que esta não se refere somente à vulnerabilidade econômica, mais sim, a outros tipos de vulnerabilidade, como por exemplo: a familiar, pessoal e a social. Todavia, o atendimento prestado pela a IDES/PROMENOR se faz possível, devido às parcerias firmadas entre a Instituição e empresas de economia mista, pública ou privada, com as quais estabelecem-se convênios.

É importante lembrar, como já referido no capítulo 2, que a IDES/PROMENOR é uma organização não governamental, filantrópica, católica, assistencial, sem fins lucrativos, administrados por uma diretoria de voluntários e que obtém recursos financeiros para a sua manutenção através de doações, convênios com empresas de economia mista, pública ou privada, com a Prefeitura Municipal de Florianópolis, campanhas para arrecadação de fundos, eventos, comercialização de produtos, a festa do Divino Espírito Santo, entre outros.

Antes de entrar no nosso tema, vale registrar o que significam para a instituição estas parcerias. Neste caso específico, parceria significa a consolidação de um acordo de cooperação entre as partes (empresa e IDES/PROMENOR), buscando a concretização e efetivação de interesses afins.

O Programa Jovem Trabalhador objetiva efetivar diferentes parcerias, buscando uma forma de agir integrada com vários órgãos que atuam na construção e efetivação dos direitos dos adolescentes.

O Programa tem como entidades parceiras o total de quarenta e nove empresas conveniadas, dentre elas destaca-se as seguintes: ELETROSUL – Centrais Elétricas do Sul do Brasil; UNICRED – Cooperativa de Crédito Mútuo dos Médicos de Florianópolis; BESC – Banco do Estado de Santa Catarina; CIASC – Centro de Informática e Automação do Estado de Santa Catarina; FUCAS – Fundação CASAN; SENAI – Serviço Nacional de

Aprendizagem Industrial; Tractebel Energia AS; Dimas; Supermercado Magia; Super Imperatriz; Makro Atacadista; Livrarias Catarinense; Lojas Colombo; Banco Itaú SA, Etc.

Vale lembrar, que este é o único programa da instituição que é auto-sustentável, ou seja, o desenvolvimento de suas atividades é realizado através de suas próprias arrecadações e parcerias com as empresas acima mencionadas, que nos respectivos contratos de adesão, assumem o cumprimento das várias cláusulas contratuais, como por exemplo, o repasse das taxas de impostos, taxas e demais encargos ou despesas pertinentes ao contratado, assim como zelar pela observância do disposto na legislação Federal, Estadual e Municipal relativas ao que versa esta avenca. Estas taxas são repassadas para a Instituição que, administra os pagamentos e garantias dos direitos dos adolescentes trabalhadores. Cabe também à instituição, administrar os pagamentos e fiscalizar se todos os recolhimentos das taxas contratuais estão sendo pagos regulamente, sendo também de sua competência, acompanhar o desempenho profissional e pessoal dos jovens trabalhadores.

Atualmente o Programa Jovem Trabalhador tem duas modalidades de inserção do jovem no mercado de trabalho: o Jovem Trabalhador que se fundamenta na Emenda Constitucional n.º 20 e o Jovem Aprendiz que se fundamenta na Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

3.1 A EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 20/98 E O PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR:

Desde 1998, o Programa Jovem Trabalhador, regulamentado pela Emenda Constitucional n.º 20, determinou novos limites de idade mínima para a admissão em emprego ou trabalho e fixou novos parâmetros para a capacidade jurídica do adolescente trabalhador. A partir de sua publicação, a legislação brasileira se adequou à Convenção Internacional n.º 138, sobre a idade mínima para admissão a Emprego da Organização Internacional do Trabalho. E acredita-se ter sido esta inovação um grande avanço. Portanto, elevou-se a idade mínima para inserção do adolescente no mercado de trabalho de 14 anos

para os 16 anos, ao legislar “, sendo proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezoito anos, salvo nas condições de aprendiz, a partir dos 14 anos” (SABATOVSKI, 2000, 24).

O Programa Jovem Trabalhador em relação à emenda constitucional funciona da seguinte maneira: para fazer a inserção no Jovem Trabalhador o adolescente precisa realizar o curso Capacitando para o Primeiro Emprego, que é oferecido pela IDES/PROMENOR, ou outro curso similar. Após a realização do curso, que tem a duração de dois meses num total de 90 horas/aulas, o adolescente pode comparecer ao Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador, para realizar sua inscrição, o jovem deve ter no mínimo 15 anos e 8 meses e no máximo 16 anos e 8 meses e as inscrições são abertas duas vezes ao ano.

Para tanto, existem alguns requisitos, considerando que o jovem deve apresentar alguns documentos, tais como: Carteira de Identidade, Carteira de Trabalho, CPF, Certidão de Nascimento, atestado de matrícula e/ou frequência escolar, Boletim do último bimestre/semestre/trimestre, certificado do curso capacitando para o primeiro emprego, certificado de outros cursos, caso tenha, Tipo Sangüíneo e Fator RH e foto atualizada, comprovante de renda dos pais ou responsável, comprovante de endereço e telefone para contato.

Após a conferência dos documentos necessários, se procede à inscrição do adolescente no Programa Jovem Trabalhador, e à realização da entrevista e o preenchimento da ficha de inscrição (Anexo C). Após a inscrição, os adolescentes são selecionados levando-se em conta principalmente a sua situação sócio econômica ou outro fator de vulnerabilidade que se faça presente.

Outro passo que antecede a inserção destes jovens no mercado de trabalho é o exame admissional. Este exame por sua vez, é obrigatório de acordo com as normas de segurança no trabalho, para todo trabalhador antes de ser admitido no emprego, permitindo o encaminhamento adequado, caso seja identificado algum problema de saúde. O exame admissional serve para que o Programa encaminhe os jovens para algum setor ou empresa condizentes com suas condições físicas ou biológicas. Cabe mencionar que são realizados exames periódicos para acompanhamento das condições de saúde do trabalhador.

A próxima etapa destina-se à admissão, a qual consiste numa entrevista (Anexo

C) mais detalhada realizada com o adolescente e seu responsável. Esse momento também é muito importante para reforçar o esclarecimento em relação ao trabalho e ao regulamento do programa (Anexo D). Todos os adolescentes admitidos no Programa Jovem Trabalhador fundamentado pela Emenda Constitucional n.º 20 são encaminhados para serviços de Office Boy/Girls.

A contratação desses jovens e todas as responsabilidades previdenciárias são da IDES/PROMENOR, sendo que se trata de um contrato normal de trabalho.

Trata-se uma proteção especial do trabalho do jovem em várias ordens: fisiológicas, moral, psíquica, cultural. Para que o trabalho permita e seu desenvolvimento sem os inconvenientes das atividades insalubres e penosas; para que o jovem possa ter instrução adequada, para que seja afastado de ambientes prejudiciais à sua moralidade, e que tenha segurança, para que não seja exposto aos riscos de acidentes de trabalho.

Ao completar 18 anos, o empregado adquire a maioria trabalhista. Jovem empregado é todo aquele que trabalha segundo as características da definição geral de empregado da CLT. Trata-se de jovem, com menos de 18 anos, que presta serviços subordinados, contínuos e remunerados a empregador. Terá garantia de todos os direitos trabalhistas previstos na CLT, como qualquer trabalhador adulto, com algumas especificações destinadas a sua proteção.

Aos 18 anos cessa a minoridade, porém, ao pai é facultado, até que o filho venha a completar 21 anos, pleitear a rescisão do contrato de trabalho, se prejudicial (CLT, art.408).

As proibições ao trabalho do jovem são:

- Trabalho noturno, assim considerado aquele realizado a partir das 22 horas (CLT, art.404);
- Trabalho em ambiente insalubre, com periculosidade ou capaz de prejudicar a moralidade (CLT, art.405);
- Trabalho em ruas, praças, logradouros públicos, salvo mediante prévia autorização do juiz de menores (CLT, 405, §29);
- Trabalho que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos, se contínuo, ou 25 quilos se ocasional (CLT. Art.405, §5º).

Quando a duração da jornada diária de trabalho, é a mesma do adulto: 8 horas (CLT, art.411), os intervalos são iguais, mas são proibidas horas extraordinárias, salvo decorrentes de acordo de compensação de horas (CLT, art. 413, I) ou nos casos de força maior e com direito a adicional de 50% (CF, art.7, XVI). Quando o jovem for empregado em mais de uma empresa, somam-se todas as horas trabalhadas, como se fossem de um só emprego, sendo proibido ultrapassar o total de 8 horas diárias de trabalho.

O salário do jovem é o mesmo do adulto, inclusive salário mínimo e pisos salariais.

Em relação às normas de proteção à escolaridade, são levantados quatro aspectos:

1º) Os pais devem afastar os jovens de empregos que diminuam consideravelmente suas horas de estudos (CLT, 427);

2º) Os empregadores devem manter locais apropriados para ministração de instrução primárias em certas condições (CLT, 427);

3º) A concessão de férias no trabalho deve coincidir com as férias escolares (CLT, 136);

4º) É proibido fracionar período de férias (CLT, 134, §2º).

Durante toda a permanência do jovem no programa é realizado um acompanhamento escolar mensal através da freqüência escolar. Para que este procedimento seja realizado, os adolescentes apresentam mensalmente o atestado de freqüência escolar e boletim (no final de cada bimestre, trimestre ou semestre, isto por sua vez, vai depender da política interna de cada escola). Por meio deste procedimento, é verificado o rendimento e a freqüência escolar. Quando verificada alguma dificuldade, realiza-se atendimento individual e se procede aos devidos encaminhamentos.

Os Encontros de Formação são realizados duas vezes por semestre. Estes por sua vez, constituem-se em espaço de formação e informação para os adolescentes, cujo objetivo é o aprimoramento por meio de temas trabalhados. Os temas destes encontros são sugeridos pelos próprios adolescentes, além de serem incluídos outros, de acordo com a necessidade avaliada pela equipe de profissionais.

Nesse sentido a formação dos jovens é entendida, segundo Monteiro (1998, p. 60):

Como um conjunto de ações que visam a orientação e a integração do homem ao contexto social, envolvendo fatos referentes ao conjunto da vida, a totalidade das relações sociais. Caracteriza-se como uma atividade social de transmissão e aquisição de conhecimentos, comportamentos e atitudes que não se restringem apenas à escola, mas está associado a fatos e mudanças estruturais e conjunturais nos níveis econômico, político e social .

Outros autores também reforçam a importância e relevância de se realizar formação profissional durante todo o processo de aprendizado, tanto do adulto quanto dos jovens. Segundo Desaulniers (1993, p. 96), a formação:

Constitui-se de um conjunto de medidas e de métodos colocados em ação para desenvolver o saber-ser e o saber-fazer que são exigidos por uma determinada profissão. É possível aprender a formação como sendo um dos aspectos do processo de socialização, orientando mais precisamente para uma integração do assalariado e cumprindo também outras funções sociais, além daquelas relativas ao trabalho socialmente necessário.

Outras atividades realizadas no Programa Jovem Trabalhador são as avaliações dos jovens nas empresas, sendo que estas ocorrem da seguinte forma: é realizada trimestralmente uma entrevista⁶ (Anexo E), com a presença do adolescente, do supervisor e do serviço social da IDES/PROMENOR. Com esse procedimento se objetiva avaliar o desempenho do adolescente, as contribuições que a empresa/setor vem acrescentado à sua formação, bem como a verificação das condições adequadas de trabalho. Este sistema de avaliação, serve para facilitar a expressão de opiniões dos jovens sobre as expectativas em relação às atividades que desenvolvem na empresa, possibilita ao adolescente realizar uma avaliação de seu desenvolvimento e o enfrentamento de suas dificuldades, bem como, proporciona a ocasião para o aprimoramento da relação instituição-adolescente-empresa e a verificação de que os objetivos do programa estão sendo alcançados ou não.

Em alguns casos, faz-se necessário o atendimento individual e/ou familiar, podendo o mesmo ser solicitado pelo adolescente, pelo supervisor, ou ainda de acordo com a necessidade verificada pela equipe de profissionais do programa. Este atendimento individual e ou familiar busca possibilitar a superação da dificuldade apresentada.

⁶ A entrevista foi elaborada pela própria equipe serviço social do Programa Jovem Trabalhador.

O Jovem Trabalhador visa, também, realizar atividades desportivas e culturais, com o objetivo de promover a socialização e a integração do grupo, atividades estas sugeridas pelos adolescentes, tais como: campeonatos (futsal, basquete, vôlei, handebol, entre outros), passeios ecológicos, passeios culturais e viagens.

Sendo assim, os encontros promovidos com os adolescentes inscritos no Jovem Trabalhador almejam resgatar a noção e fortalecer a importância do esporte, do lazer e da cultura na vida dos jovens e crianças, baseado principalmente no capítulo IV do Estatuto da Criança e do Adolescente que prescreve o direito à educação, à cultura ao esporte e ao lazer.

3.2 LEI N.º. 10.097/00

A aprendizagem profissional, em sentido estrito, prevista na CLT, surgiu a partir da pressão sobre o Governo de Getúlio Vargas, sobre a necessidade de mão-de-obra especializada, advinda do processo de industrialização. Criaram-se, a partir de então, fundos, a serem geridos pelos próprios empresários, através dos Serviços Nacionais de Aprendizagem⁷.

Embora a idade mínima para ingresso no mercado de trabalho tenha sido aumentada para dezesseis anos, conforme alteração pela Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998, há uma exceção quanto à aprendizagem, sendo permitido o trabalho na condição de aprendiz, a partir de catorze anos. A redução da idade é em virtude do caráter profissionalizante da aprendizagem, em que prevalece o aspecto educacional. A aprendizagem destina-se a jovens entre 14 e 18 anos incompletos, que estejam cursando ou tenham concluído o ensino fundamental.

⁷ Os Serviços Nacionais de Aprendizagem compreendem o Senai - Serviço Nacional de aprendizagem da Indústria, instituído pelo Decreto-Lei n. 4.048/42; o Senac - Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio, pelo Decreto-Lei n. 8.261/46; o Senat - Serviço Nacional dos Transportes, instituído pela Lei n. 8.706/93; o Senar - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, pela Lei n. 8.315 /91; e o SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo, instituído pela Medida Provisória 2.085/32.

O art. 428, da CLT, define o contrato de aprendizagem, bem como, sua natureza jurídica de contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado. Através do contrato o empregador se compromete a assegurar ao maior de catorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação. O artigo 428 da CLT conceitua o contrato de aprendizagem:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de catorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Diante da necessidade de dar efetividade à aprendizagem, com o objetivo de adequá-la à reestruturação produtiva, que exige um profissional mais qualificado e observando o novo paradigma da "proteção integral", presente na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional; foi editada a Lei n.º 10.097, de 19/12/2000, alterando dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, no tocante à aprendizagem, em sentido estrito.

O conceito de aprendizagem como formação técnico-profissional acima descrito, foi uma das reformulações da Lei n.º 10.97/00. Está adequado ao que dispõe o Estatuto da Criança e do Adolescente em seu art. 62: "Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional metódica ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação em vigor."

Ao comentar o artigo acima citado, Costa afirma:

A questão da regulamentação da aprendizagem profissional sai do âmbito da legislação trabalhista e ingressa definitivamente no corpo da legislação educacional, contribuindo para a superação da antiga dicotomia entre a formação para o trabalho e a educação geral da infância e da adolescência (COSTA, 1994, p. 32).

Posição contrária é a de Machado, para quem "como configurada a aprendizagem pela Lei n.º. 10.097/00, ela não é atividade eminentemente educativa, mas sim laboral. Embora contemple, em alguma medida, 'formação profissional', a atividade se norteia pelos princípios da produtividade do trabalho e do lucro do empregador, com as expressivas limitações que isso impõe na sua faceta de formação educativa" (MACHADO, 2003, p 190-191).

Tanto deve prevalecer o aspecto educativo, e não o laboral, que o aprendiz é remunerado pelas aulas teóricas, além da parte prática. A exceção na idade mínima⁸ tem sua justificativa pelos valores educacionais. Há de se observar, entretanto, que não haja desvirtuamento da lei. Para Marques da Fonseca, "a profissionalização é a atividade de orientação e de formação técnico-profissional [...], acarretando trabalho diferenciado por força do intuito preponderantemente educativo" (FONSECA, 1995, p. 112).

A concepção de aprendizagem preponderando a atividade educativa é observada na conceituação legal nacional, como verificado acima no art. 428 da CLT e no artigo 62 do ECA. Tal concepção é também internacional, como observado no Glossário da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura, ao conceituar ensino técnico-profissional:

Ensino técnico-profissional é o termo utilizado em sentido lato para designar o processo **educativo** quando este implica, além de uma formação geral, estudo de caráter técnico e a aquisição de conhecimentos e aptidões práticas relativas ao exercício de certas profissões em diversos setores da vida econômica e social. Como consequência de seus extensos objetivos, o ensino técnico e profissional distingue-se da 'formação profissional' que visa essencialmente a aquisição de qualificações práticas e de conhecimentos específicos necessários para a ocupação de um determinado emprego ou de um grupo de empregos determinados. (grifo nosso) (FONSECA, 1995, p. 112)

A aprendizagem, em sentido estrito, está na origem e na finalidade do Sistema "S"⁹. Sobre a contribuição dos empregadores deve-se priorizar recursos para assegurar a

⁸ "CLT, Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14(quatorze) anos". BRASIL. Decreto-lei nº5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 943.Suplemento.

⁹ Serviços Nacionais de Aprendizagem

aprendizagem. Entretanto, por longo período, o Sistema "S" não cumpriu sua missão institucional em relação à aprendizagem. Por já estar incluído no valor que é repassado ao Sistema, este deve oferecer os cursos, sem custo adicional, posto que já está pago pela contribuição compulsória. Entretanto, o Sistema "S", voltou-se para a oferta de cursos ofertados ao mercado, cursos pagos.

Para se configurar a aprendizagem, é necessário que haja um programa de formação técnico-profissional metódica que preveja atividades teóricas e práticas em ordem crescente de complexidade, sendo garantida a certificação ao adolescente que concluir o curso com aproveitamento. Essa formação deverá ser abrangente, a mais ampla possível, abolindo-se a estritamente tecnicista.

Na lei anterior emenda constitucional n.º. 20, a preferência de admissão era para os filhos e irmãos dos empregados do estabelecimento. Oliveira considera que a aprendizagem era elitista e excludente:

No que concerne à formação técnico-profissional pode-se dizer, sem exagero, que o modelo institucional da aprendizagem é notoriamente excludente e elitista, porque, embora este modelo seja mantido por recursos do povo (seu custo é repassado para os preços), a maioria dos adolescentes que mais necessita de uma formação técnico-profissional a ela não tem acesso e dela não se beneficia. Em outras palavras, sua finalidade social e educacional fica em segundo plano (OLIVEIRA, 1994, p. 28).

Pela nova orientação, não há mais esta preferência. Diversos programas implantados buscam dar oportunidade, justamente, aos jovens de maior vulnerabilidade, que enfrentam maior dificuldade para encontrar qualificação.

É necessário registrar a grande mudança de paradigma de filantropia para o paradigma da proteção integral. O objetivo é proporcionar qualificação profissional ao adolescente, não mais admitindo o trabalho assistencial, como visto nos antigos programas que negavam os direitos trabalhistas e previdenciários. Estes antigos programas estão buscando se adequar à nova orientação, de efetivamente proporcionar profissionalização, direito constitucional dos adolescentes.

Neste sentido, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego e os Conselhos dos Direitos da Criança e do Adolescente ampliaram as ações para

que os antigos programas assistenciais se adequassem à Constituição Federal que garante direitos trabalhistas e previdenciários aos adolescentes, ao negar a discriminação em função da idade.

Mas a Doutrina Trabalhista ainda concebe programas como guarda-mirim como aceitáveis, embora a Doutrina da Proteção Integral pregue a eliminação do trabalho assistencial, comprovado que tais políticas não solucionam o problema do ciclo da pobreza.

Assim, tanto pela inconstitucionalidade, posto que o Decreto n.º. 94.338/97, ao não assegurar direitos trabalhistas e previdenciários, afronta a Constituição Federal em seu art. 227, § 3º, II e o art. 66 da Lei 8.069/90; quanto pela revogação expressa através de Decreto sem número datado de 13.05.1991; tais programas, como guarda-mirim, não são mais aceitos. Desta forma, não há como concordar, neste aspecto, com grandes juristas, citando o exemplo de Delgado, Carrion e Nascimento. Este último afirma:

O menor-jornaleiro (CLT, art. 405, § 4º), outra figura é o que trabalha "nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho". A palavra jornaleiro vem de jornal, que é semelhança a dia, portanto, uma atividade não constante, tendo em vista o dia-trabalho. Trata-se do menor que trabalha em ruas, praças e outros logradouros públicos. É o caso da patrulha-mirim. É proibido se prejudicial à formação moral do menor e não exercido sob o amparo de instituições de amparo aos menores. (NASCIMENTO, 2003, 429)

Carrion, ainda que ciente da revogação, continua aceitando o trabalho assistencial:

O Programa do Bom Menino (Decreto n.º. 94.338/87, revogado por D. s/n., DOU, 13.5.91), de iniciação ao trabalho do menor, poderia ser inviabilizado se não fosse considerado preponderantemente social, distinguindo-se "menor assistido" e "menor aprendiz" (Amauri Mascaro Nascimento, "Direito do Trabalho na Constituição de 1988"). V. art. 80/2 e 3.378 (CARRION, 2003, p.260).

Interpretação mais condizente com a Doutrina da Proteção Integral é a de Delgado, que elucida:

Não obstante a elevada controvérsia doutrinária e jurisprudencial, ainda existente a respeito, parece claro que perderam validade, por revogação, figuras como a prevista no Decreto-Lei n.º 2.318/86 (o chamado menor assistido). À luz desse diploma, o trabalhador menor assistido poderia ser encaminhado a empresas pela respectiva entidade de assistência social, para laborar em jornada diária máxima de quatro horas, sem caracterização do vínculo empregatício e incidência dos direitos trabalhistas clássicos. (DELGADO, 2003, 778)

Há de se vislumbrar as perspectivas de futuro para o adolescente. Neste sentido, o termo empregabilidade ganha um novo sentido, sendo reforçado, pois a aprendizagem não trata de buscar uma simples inserção no mercado de trabalho, a fim de alcançar uma remuneração momentânea, mas buscar uma qualificação para que o adolescente possa, no momento apropriado, ter oportunidade de melhores empregos. A profissionalização não busca um emprego imediato e precário, mas empregabilidade através de qualificação. O aprendiz trabalha no intuito de se profissionalizar, portanto suas atividades devem estar conectadas com o programa de aprendizagem teórico-prático.

Como bem sintetizado por Machado, "o direito à profissionalização objetiva proteger o interesse de crianças e adolescentes de se prepararem adequadamente para o exercício do trabalho adulto, do trabalho no momento próprio" (MACHADO, 2003, p. 187).

Diante da insuficiência de oferta para o atendimento da demanda por qualificação, a nova Aprendizagem ampliou a oferta, antes restrita aos Serviços Nacionais de Aprendizagem, possibilitando que, na falta de ofertas de vagas suficientes para atender a demanda, poderá ser ministrada a Aprendizagem pelas Escolas Técnicas de Educação e pelas entidades sem fins lucrativos, que tenham por objeto a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, conforme dispõe o art. 430 da CLT. Esta expansão é de forma subsidiária, pois a obrigatoriedade é dos Serviços Nacionais de Aprendizagem que, para tanto, já recebem contribuição, repassadas pelos cofres públicos. O artigo ressalva que a ampliação é para entidades "qualificadas em formação técnico-profissional metódica". Portanto, deve-se observar se as entidades sem fins lucrativos, necessariamente, atendem ao requisito da qualificação devendo, também, contar com estrutura adequada, acompanhando e avaliando os resultados, de acordo com o parágrafo primeiro do artigo citado.

O empregador é obrigado a contratar adolescentes de 14 a 18 anos incompletos e matriculá-los em cursos de aprendizagem. A nova aprendizagem ampliou a obrigatoriedade da contratação para "os estabelecimentos de qualquer natureza", pois antes especificava os estabelecimentos que deveriam empregar. Caso o Sistema "S" não ofereça as vagas solicitadas pelo empregador, nos cursos de aprendizagem, deverá fornecer um documento à empresa certificando a inexistência de vaga ou curso para que a empresa possa eximir-se de autuação pela fiscalização.

Analisando a legislação em seu conjunto, observa-se que as microempresas e as empresas de pequeno porte estão dispensadas da contribuição para o Sistema "S", de acordo com o art. 11, *caput*, da Lei n.º. 9.841, de 05.10.1999. Desta forma, se não estão sujeitas à contribuição compulsória, não há como cobrar do Sistema "S" a obrigatoriedade de ofertar a parte teórica da aprendizagem a estas empresas. Elas poderão empregar aprendizes, pois o interesse é também da empresa, só que não possuem a obrigatoriedade, como as demais.

A nova lei unificou o percentual da obrigatoriedade da contratação de aprendizes, dispondo o art. 429, da CLT, que devem ser contratados aprendizes em número equivalente a "cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional". Excluem-se, desta forma, as funções que necessitam de curso superior ou técnico especializado. O § 1º -A, do art. 429, acrescentado pela Lei 10.097, estabelece que o limite de cinco a quinze por cento não incidirá quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objeto a educação profissional.

Outra ampliação presente na aprendizagem da forma atualmente concebida é que ela poderá ser ofertada de forma ampla, possibilitando a criação de novos cursos e novas habilidades, visto as grandes mudanças que ocorrem no processo de produção. Antes, havia necessidade de Portaria relacionando as ocupações e ofícios possíveis de aprendizagem.

Por ser um contrato de trabalho especial, há um vínculo de emprego, mas especial. Santos afirma que o objeto do contrato de trabalho é a aprendizagem, não a prestação de serviço (SANTOS, 2003, p.23).

As obrigações estão previstas no art. 428, da CLT, que conceitua Aprendizagem, anteriormente citado, a saber: o empregador deve assegurar a formação

técnico-profissional metódica, e o adolescente deve executar as tarefas necessárias a esta formação, com zelo e diligência. Pressupõe o registro do adolescente, a anotação de sua carteira de trabalho e a garantia de salário mínimo hora, salvo condição mais benéfica. Pela legislação anterior, não havia garantia de salário mínimo hora. Na primeira metade do tempo de contrato, era assegurado apenas meio salário mínimo, passando a dois terços do salário mínimo, na segunda metade.

O contrato de aprendizagem deverá ser entre a empresa, o aprendiz e a entidade que ministrará a aprendizagem, com assistência do responsável pelo adolescente. O vínculo de emprego é entre a empresa e o aprendiz. Entretanto, a Lei n.º 10.097, ao alterar o art. 431, da CLT, possibilita a contratação dos aprendizes pelas entidades sem fins lucrativos, que atendam aos requisitos do art. 430, da CLT. Neste caso, o vínculo será com a entidade, sendo devidos os direitos trabalhistas e previdenciários. Interpretação divergente é a de Saad:

O art. 431 prevê duas formas de realização da aprendizagem profissional na empresa: a) por meio de contrato nos termos do art. 428, caput, ou b) por intermédio de uma Escola Técnica de Educação ou de uma entidade sem fins lucrativos. No caso da hipótese "b", não se constituirá o vínculo empregatício, o que importa dizer que o aprendiz não fará jus à remuneração nem ao depósito do FGTS. Todavia, é aconselhável que, *in casu*, seja o aprendiz protegido por um seguro de acidentes pessoais. A esse tipo de aprendiz se aplicam, também, as normas especiais de segurança e medicina do trabalho. Reza, ainda, o artigo sob comento, que o aprendiz, contratado por entidade sem fim lucrativo, se prestar serviços a uma empresa, isto não gera a relação empregatícia (SAAD, 2003, p.257).

Ora, o que o artigo 431 dispõe que o aprendiz poderá ser contratado pela entidade sem fim lucrativo que ministrará a aprendizagem, não gerando vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços, ou seja, com a empresa onde se realizará a parte prática da aprendizagem. Pois neste caso, os direitos trabalhistas, incluindo a remuneração e o depósito do FGTS, são devidos pela entidade sem fim lucrativo que registrar o aprendiz. Outra não poderia ser a interpretação do art.431, pois afrontaria a própria Constituição Federal e a CLT. Dispõe o art.431, da CLT:

A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que **não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços**. (CLT, 2001).

A obrigatoriedade da contratação é extensiva às empresas públicas e às sociedades de economia mista, pois são sujeitas ao regime jurídico privado, devendo observar as disposições contidas na CLT. Nestes casos, estes estabelecimentos têm preferido a contratação através das entidades sem fins lucrativos, pois equaciona o conflito da contratação sem concurso público. Sobre a contratação com entidades sem fins lucrativos. Fonseca afirma:

Assim, buscou-se dar cumprimento à determinação constitucional de garantir a profissionalização de adolescentes, com envolvimento da empresa, da sociedade civil – por meio do terceiro setor – e do Estado, eis que são outorgadas às entidades do terceiro setor isenções sobre a folha de pagamento de seus funcionários (art. 55 da Lei 8.212/91). Com isso, o Estado incentiva a contratação de aprendizes, sem incidência de encargos previdenciários, patronais ou Imposto de Renda, desde que tais aprendizes sejam contratados por intermédio dessas entidades sem fins lucrativos (FONSECA, 2002).

A Lei n.º 10.097/00 também limitou a jornada máxima em seis horas, ou oito horas, caso o aprendiz tenha completado o ensino fundamental. Referiu-se, que tal dispositivo é inconstitucional por discriminar duas jornadas para quem está na mesma situação de aprendizagem empresarial. Ademais, observa-se que o ensino fundamental vem se tornando um requisito para a contratação de empregados, o que demonstra a importância deste ensino. O artigo 208, II, da Constituição Federal determina a progressiva universalização do ensino médio gratuito, em seu art. 208, II. Não poderia a aprendizagem prejudicar o ensino regular. Deve-se observar, portanto, a compatibilidade do ensino regular com o horário da jornada. Kuenzer considera que o ensino médio é "mediação necessária para o mundo do trabalho, e, nestes casos, condição de sobrevivência" (KUENZER, 2001a, p. 37):

Não é possível a participação social, política e produtiva sem pelo menos 11 anos de educação escolar, a partir de que o Ensino Médio perde seu caráter de intermediação entre educação fundamental (geral) e superior (profissional), para constituir-se na última etapa da educação básica, embora essa nova realidade esteja longe da dura realidade dos países periféricos (KUENZER, 2001a, p. 33).

A própria aprendizagem prioriza o ensino regular. Prevê, no art. 433, III, da CLT, que o contrato de aprendizagem será extinto antecipadamente em caso de ausência injustificada à escola que implique em perda do ano letivo. Portanto, a própria legislação da aprendizagem dá atenção prioritária à educação, sendo proibida a prorrogação e a compensação da jornada. O direito à profissionalização não deve prejudicar o direito à educação.

Uma carga horária de seis horas, acrescida do tempo dispendido no ensino regular (tempo este que deve incluir não apenas a ida à escola, mas também as tarefas de casa e estudo), mais o tempo de deslocamento (quando na maioria das grandes cidades o transporte público demanda tempo excessivo e o adolescente precisa deslocar-se para a escola, para a entidade que promove a Aprendizagem ou para a empresa) e mais o tempo destinado à alimentação e higiene pessoal indica que, acarretando sobrecarga, pode prejudicar os demais direitos elencados no art. 227, como a educação, o lazer, a saúde, a convivência familiar e comunitária.

Obviamente, tal prejuízo só ocorre se houver sobrecarga. Mas nada obsta que se formule um curso de Aprendizagem de seis horas diárias, desde que em outros dias da semana seja ofertado aos aprendizes tempo livre para exercer seus outros direitos. Como exemplo, cita-se curso técnico-profissional ofertado em local muito distante. Neste caso, seria inconveniente um longo período de deslocamento para poucas horas de aulas ministradas. Para harmonizar tais interesses, haveria dias na semana de folga para que o adolescente consiga acompanhar o ensino regular.

Há de se fazer menção, ainda, que o art. 424 da CLT dispõe:

Art. 424. É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituam física, ou prejudiquem a sua educação moral.

A Constituição Federal, art. 208, § 3º, dispõe que compete ao poder público "zelar, junto aos pais ou responsáveis, pela freqüência à escola".

Outra alteração introduzida pela Lei nº 10.097/00 refere-se ao prazo máximo de contrato de dois anos, que deverá coincidir com o prazo do programa de aprendizagem. O aprendiz não pode ser despedido arbitrariamente até a data prevista para o término da aprendizagem, exceto se ocorrer uma das causas extintivas do contrato de trabalho. O artigo 433, da CLT, elenca como causas específicas de rescisão antecipada: o desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou a pedido do aprendiz. Ainda assim, nos casos de desempenho insuficiente e inadaptação do aprendiz, é necessária a avaliação também pela entidade executora da aprendizagem. A dispensa do aprendiz é protegida também em decorrência do custo em se abandonar uma vaga de curso técnico-profissionalizante. O término do contrato de aprendizagem também ocorrerá quando o aprendiz completar dezoito anos.

Nas hipóteses de desempenho insuficiente ou inadaptação, e na hipótese de ausência injustificada à escola que implique em perda do ano letivo, nos contratos por prazo determinado, prevista nos arts. 479 e 480 da CLT. A Lei n.º. 10.097/00 alterou o art. 15 da Lei nº 8.036/90, reduzindo a alíquota do FGTS para dois por cento, e não mais oito por cento, somente para os contratos de aprendizagem.

O contato propiciado no ambiente de trabalho, em decorrência da contratação do aprendiz, facilita sua entrada na empresa, após o término da aprendizagem. Torna-se, assim, um mecanismo de inserção objetivo, pois geralmente o ingresso no mercado de trabalho ocorre por interferência pessoal de amigos ou parentes. Ademais, trata-se de uma inserção qualitativa, pois o profissional foi qualificado para atuar em determinada função ou atividade.

As demais normas de proteção ao trabalho do adolescente também se aplicam ao aprendiz, previstas na Constituição Federal, na CLT, no ECA, e na LDB, no que couber. Há de se observar, ainda, as Convenções Internacionais referentes à matéria e ratificadas pelo Brasil, como as Convenções nº 138, sobre idade mínima de admissão ao emprego e a Convenção nº 182. Pode o adolescente firmar recibo de salário, mas a rescisão do contrato de trabalho só terá validade com a assistência dos responsáveis legais.

Além dessas normas, deve-se atentar que a Portaria n.º 20, de 13/09/2001, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispõe, conforme determina o art. 405, I, da CLT e o art. 4º da Convenção n.º 182 da OIT, quais os locais e serviços considerados perigosos ou insalubres para menores de dezoito anos. Nesses casos, não poderá haver aprendizagem. Ressalva é feita pela Portaria acima citada, em seu art. 2º, que dispõe: "os trabalhos técnico ou administrativo serão permitidos, desde que realizados fora das áreas de risco à saúde e à segurança".

O quadro descritivo das atividades proibidas é composto de oitenta e um itens, exemplificando o trabalho na construção civil ou pesada, trabalhos em atividades industriais com exposição a radiações não-ionizantes; trabalhos com exposição ou manuseio de arsênico e seus compostos, asbestos, benzeno, carvão mineral fósforo [...]; trabalho de direção e operação de máquinas ou equipamentos elétricos de grande porte de uso industrial; e outros. Entretanto, pode ocorrer a aprendizagem, se for em ambiente simulado, em que o aprendiz não esteja efetivamente exposto a risco. Vários cursos do SENAI desenvolvem a parte praticam na própria instituição em ambientes simulados. Registre-se que várias substâncias químicas elevam a insalubridade sem que se tenha detectado com precisão os efeitos da lesão ou potencial de lesão.

Como a admissão de empregados em empresas com certo risco só pode ocorrer aos dezoito anos, o SENAI prefere contratar adolescentes com dezesseis anos, ou mais, para que haja possibilidade de contratação deste aprendiz imediatamente após o término da aprendizagem, diretamente na empresa que necessita dessa mão-de-obra. Desta forma, evita-se um período descontínuo entre a Aprendizagem e a inserção normal no mercado de trabalho.

Conforme alertam Leite e Ayala (2002) vive-se em uma sociedade de risco, devendo-se atentar para o princípio da precaução na hipótese de risco potencial, "ainda que este não tenha sido integralmente demonstrado, não possa ser quantificado em sua amplitude ou em seus efeitos, devido à insuficiência ou ao caráter inconclusivo dos dados científicos disponíveis na avaliação dos riscos" (LEITE & AYALA, 2002, p. 67).

Trazendo a colocação acima para o ambiente do trabalho, os equipamentos de proteção individual (EPI) não são aceitos para elidir a exposição a agentes físicos e químicos para menores de dezoito anos, pois, assim como as máquinas e ferramentas, os

EPI's são projetados para trabalhadores adultos, observando-se as características antropométricas e os limites de tolerância desses trabalhadores. A proteção aos adolescentes há de ser integral, em especial por serem mais vulneráveis a infecções e a acidentes. Cita-se o exemplo do chumbo: enquanto cinco por cento do chumbo ingerido pelos adultos é absorvido, nas crianças este percentual sobe para cinquenta por cento, segundo estimativas. (BARROS JÚNIOR, 2001)

Outras Convenções ratificadas pelo Brasil têm dispositivos referentes ao trabalho do adolescente, como exemplo a Convenção n.º 127, que no artigo 7º dispõe que o peso máximo de carga transportada pelo adolescente deva ser inferior ao do adulto.

3.3 PROJETO APRENDIZ NO PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR

O Estatuto da Criança e do Adolescente conceitua no art. 62 a aprendizagem como a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação em vigor (no caso, a Lei n.º 9.394/96), valorizando o aspecto educacional nas relações de trabalho.

Esta formação técnico-profissional ainda está sujeita aos seguintes princípios: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para o exercício das atividades, conforme a Lei n.º 8.069/90, art. 63, I, II, III.

Conforme LIMA TEIXEIRA, aprendizado é incomisturável com trabalho do menor. Por isto, aquele não está subordinado ao mesmo parâmetro etário deste.

Desse modo a remissão conceitual realizada no art. 62 do estatuto da Criança e do Adolescente à Lei de Diretrizes e Bases da Educação em vigor teve por mérito a integração do conceito de aprendizagem nos limites da educação. No entanto, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei n.º 9.394, de 20 de 12 de 1996, não trouxe tratamento específico à modalidade de aprendizagem, optando pela adoção do amplo instituto da educação profissional no capítulo III, arts. 39 a 42, recepcionando, contudo, a legislação extravagante em vigor que trata especificamente da aprendizagem.

Na visão de Oliveira (1994)

A aprendizagem é, pois, a fase primeira de um processo educacional (formação técnico-profissional) alternada (conjugando se ensino teórico e prático), metódica (operações ordenadas em conformidade com um programa em que se passa do menos para o mais complexo), sob orientação de um responsável (pessoa física ou jurídica) em ambiente adequado (condições objetivas: pessoal docente, aparelhagem, equipamento). (OLIVEIRA, 1994, p. 89)

Entende-se pois, que a aprendizagem consiste numa modalidade de profissionalização ou educação profissional para adolescentes integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia e que conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva, nos termos da Lei n.º 9.394/96, art. 39, consistindo, portanto, num instrumento importante com vistas a viabilizar a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Desde 2003, o Programa Jovem Trabalhador surge uma nova modalidade Jovem Aprendiz, regulamentado pela Lei n.º 10.097/00, com a empresa Caixa Econômica Federal, sendo este o projeto feito pela própria empresa.

O Programa Jovem Trabalhador em relação à Lei da aprendizagem funciona da seguinte maneira: o adolescente deve comparecer ao Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador, para realizar sua inscrição no referido programa, o jovem deve ter no mínimo 14 anos e 8 meses e no máximo 15 anos e 8 meses e as inscrições são abertas duas vezes ao ano.

Para tanto, existem alguns pré-requisitos para inscrição, considerando que o jovem deve apresentar alguns documentos, tais como: Carteira de Identidade, Carteira de trabalho, CPF, Certidão de Nascimento, Atestado de matrícula e/ou frequência escolar, Boletim do último bimestre/semestre/trimestre, Certificado de cursos, caso tenha, Tipo Sangüíneo e Fator RH e foto atualizada, comprovante de renda dos pais ou responsável, comprovante de endereço e telefone para contato.

Após a conferência dos documentos necessários, se procede à inscrição do adolescente no Programa Jovem Trabalhador, e a realização da entrevista e o preenchimento da ficha de inscrição (Anexo F). Após a inscrição, os adolescentes são

selecionados levando-se em conta principalmente a sua situação sócio-econômica ou outro fator de vulnerabilidade que se faça presente.

Outro passo que antecede a inserção destes jovens no mercado de trabalho é o exame admissional. Este exame por sua vez, é obrigatório de acordo com as normas de segurança no trabalho, para todo trabalhador antes de ser admitido no emprego, permitindo caso seja identificado algum problema de saúde, o encaminhamento adequado destes. O exame admissional serve para que o programa encaminhe os jovens para algum setor ou empresa condizentes com suas condições físicas ou biológicas. Cabe mencionar que são realizados exames periódicos para acompanhamento das condições de saúde do trabalhador.

A próxima etapa destina-se à admissão, a qual consiste numa entrevista (Anexo F) mais detalhada realizada com o adolescente e seu responsável. Esse momento também é muito importante para reforçar o esclarecimento em relação ao trabalho e ao regulamento do programa (Anexo G). Todos os adolescentes admitidos no Programa Jovem Trabalhador fundamentado pela Lei n.º 10.097/00 é encaminhado ao trabalho para aprendizes em serviços administrativos, financeiros e comerciais.

A contratação desses jovens e todas as responsabilidades previdenciárias são da IDES/PROMENOR, sendo que se trata de um contrato de trabalho especial, há um vínculo de emprego, mas especial. Conforme artigo 428 da CLT o “contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação”.

Considera-se jovem, para os efeitos trabalhistas, os trabalhadores com idade de 14 a 18 anos incompletos de idade, na forma dos artigo 402 da CLT.

Embora a idade mínima para ingresso no mercado de trabalho tenha sido aumentada para dezesseis anos, conforme alteração pela Emenda Constitucional n.º 20, de 15.12.1998, há uma exceção quanto à Aprendizagem, sendo permitido o trabalho na condição de aprendiz, a partir de catorze anos. A redução da idade é em virtude do caráter profissionalizante da Aprendizagem em que prevalece o aspecto educacional. A

Aprendizagem destina-se a jovens entre 14 e 18 anos incompletos que estejam cursando ou tenham concluído o ensino fundamental.

O projeto "Aprendizes em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais" da IDES/PROMENOR tem a duração de aproximadamente 16, 17 ou 18 meses divididos em módulos teóricos (desenvolvidos na instituição) e 01 módulo prático desenvolvido na empresa.

Os módulos teóricos na instituição são feitos no Centro de Capacitação Profissional – CEAP, tendo um acompanhamento da pedagoga e da equipe do Serviço Social. A duração e a quantidade de módulos teóricos depende de cada contrato fechado com a empresa. Sendo que não pode ser ultrapassado o período de dois anos, conforme artigo 428, § 3º e nem dezoito anos de idade artigo 433.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A literatura sobre formação profissional é polêmica e conflituosa pois, diante do quadro de desemprego, exclusão, precarização e, diante das demandas da globalização de qualidade e competitividade, ora é apresentada como condição para adaptabilidade às transformações do mundo do trabalho, ora como engodo em que se busca responsabilizar os sujeitos por não conseguirem inserção, ocultando-se as causas políticas, sociais e econômicas.

Uma análise abrangente dos problemas tornou-se necessária, pois a questão da profissionalização não é meramente técnica, de oferta de qualificação, mas perpassa o campo econômico, ambiental e filosófico.

Muitos são os desafios enfrentados hoje pelos jovens, em especial no Brasil, com a grande concentração de renda. Entretanto, há de se buscar, seja pelo direito, seja pelas necessidades da imensa população jovem, a emancipação dos jovens e ofertar-lhes todas as possibilidades para que seus sonhos se transformem em projeto executável, não meras ilusões.

Daí que o ensino regular e o profissional, de acesso amplo, com qualidade, há de ser priorizado na medida em que propicia desenvolvimento pessoal e possibilita o social, ainda que não seja a panacéia para os problemas. Verifica-se que no Brasil não há uma grande ofensiva de educação e qualificação, como verificados nos outros países.

A abordagem de várias concepções se fez presente porque o assunto é polêmico, posto comportar um poder emancipatório, mas também, uma conformação com as condições dadas, frente ao sentimento de impotência. Mas o resgate do sonho, da necessidade de se construir uma sociedade na qual os jovens participem das decisões que os afetam, não deve ser desprezado. Verificou-se que a educação profissional no Brasil nunca teve um caráter democrático. Torna-se necessário redefinir as prioridades no trato da questão pública, com ampla participação da população, das concepções até acompanhamento da aplicação dos orçamentos em educação profissional.

Embora a legislação infanto-juvenil seja bastante avançada no Brasil, com a previsão da participação da sociedade civil no controle das políticas públicas, verifica-se

diversos entraves na materialização dos direitos destes jovens. De norte a sul do Brasil os direitos trabalhistas são desrespeitados, repercutindo na qualidade de vida destes jovens cidadãos, pois os pais, ainda quando encontram trabalho, não conseguem assegurar aos seus filhos jovens os direitos elencados na Constituição.

O Estado se retrai na efetivação dos direitos, transferindo serviços ao mercado, quando rentáveis, ou transferindo recursos para assistência social, ao terceiro setor, de forma precária e focalizada, transfigurando-se direitos em mercadoria ou assistência social. Desta forma, a profissionalização de jovens não é feita por uma política pública, mas por transferências de recursos a entidades privadas.

Verifica-se a restrita oferta de profissionalização aos jovens brasileiros, em especial aos jovens mais vulneráveis que não teriam como, no mercado, alcançar um nível de escolaridade ou qualificação superior. Ainda que a educação e a profissionalização não garantam emprego ao jovem, sem dúvida facilita sua colocação mais qualificada no mercado de trabalho.

Além da retração do Estado, há a retração das empresas, cuja reestruturação produtiva é desumana, com redução do quadro de funcionários, terceirização, baixas remunerações em nome da concorrência, da competitividade frente à abertura do mercado internacional e à sua instabilidade, assolado pela concorrência internacional desleal, de países periféricos, ou o protecionismo dos países centrais, como visto nos subsídios agrícolas.

No setor rural, a profissionalização é ainda mais ausente, pois praticamente inexistente entidade que execute a profissionalização a jovens entre 14 e 18 anos. Também não são assegurados os direitos à profissionalização aos adolescentes que cumprem medida sócioeducativa em regime fechado, como dispõe o ECA.

Observa-se, ainda, a hegemonia das entidades ligadas ao setor patronal para fornecer profissionalização. A desestruturação das Escolas Técnicas Federais e dos CEFETs e sua abertura ao mercado, contrastam com o clamor, de pedagogos e da sociedade civil organizada, por um ensino profissional de qualidade, com conteúdo e acesso amplo. A profissionalização deve ser ofertada em diversos níveis, não apenas o universitário. A aprendizagem profissional prevista na CLT, não é priorizada pelo Sistema "S". De fato,

observa-se, pela ínfima oferta, que o sistema está mais interessado em ofertar cursos ao mercado do que em efetivar sua missão, a aprendizagem de adolescentes.

A aprendizagem profissional não tem por escopo oferecer qualificação inferior aos jovens desafortunados, não sendo substituta do ensino regular, mas é decerto um meio para que o jovem adquira mais conhecimentos e consiga continuar na aprendizagem profissional. Observa-se, no plano internacional, que os jovens estão se preparando cada vez mais para ingressar no mercado de trabalho, inclusive postergando o ingresso em favor da qualificação. O atual quadro de desemprego, subemprego, globalização excludente, há de ser combatido através de políticas. Mas, a par da luta política, é necessário lutar pelo avanço da educação pública, incluindo a ampliação de ofertas do ensino regular de nível médio e a oferta da profissionalização.

Em síntese, é necessário dar oportunidade ampla, de acesso ao ensino superior, para os que assim desejarem, mas também, ensino técnico-profissionalizante. A diversidade de profissionalizações há de ser perquirida, bem como, a ampliação do acesso. No entanto, apesar do argumento de expansão, diversificação e flexibilização da oferta, evidencia-se a transferência da educação profissional para o mercado privado, em detrimento da oferta pública e gratuita. Sem esta oferta, instrumento para que se garanta, efetivamente, o direito à profissionalização, os jovens mais desfavorecidos, que representam a grande maioria no Brasil, se deparam com a imensa dificuldade de construir uma vida profissional com rendimentos que lhe propiciem uma vida decente, agravando, desta forma, as desigualdades sociais existentes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (188): **Texto Constitucional de 5 de outubro de 1988 com alteração adotada pelas Emendas Constitucionais**. Ed. Atual. Em 2000 – Brasília: Senado Federal, Gabinete do 4º Secretário, 2000. Brasília: OIT, 1994.

BRASIL. Decreto de lei n.º 10.096, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 28º ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. LEI 8.6622, de 13 de março de 1993. Código de Ética do Assistente Social. **De Regulamentação da Profissão**. Brasília: CFESS, 1997, 3º ed.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Abordagem sobre o Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil – 12 de junho**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub73.html>>. Acesso em 27 de março de 2005 às 22:27h.

BAPTISTA, Myriam V. **Planejamento Social: intencionalidade e instrumentação**. São Paulo: Veras, 2002.

BARROS JÚNIOR, Juarez Correia. In: MTE. Seminário da Região Sul 2000. **Proteção Integral para crianças e adolescentes: fiscalização do trabalho, saúde e aprendizagem**. rev. e atual. Florianópolis: DRT/SC, 2001.

BARROS, Alice Monteiro. **O trabalho do menor e as inovações introduzidas pela Lei N.º 10.097, de 19 de dezembro de 2001**. Revista TRT, Brasília, vol. 67, n.º 1, jan/mar 2001, Brasília: OIT, 1994.

BARROS, Alice Monteiro. **O trabalho do menor e as inovações introduzidas pela Lei 10.097/2000**. São Paulo: Forense, 2001.

BURIOLA, Marta A. Feiten. **O estágio supervisionado**. São Paulo: Cortez, 1995.

CARDOSO, Margarida M. O cenário do trabalho de crianças e adolescentes no Brasil: Uma realidade histórica. Ministério do Trabalho e Emprego (org), anais do Seminário da Região Sul. **Proteção Integral para Criança e Adolescente: fiscalização do trabalho, saúde e aprendizagem**. Florianópolis: DRT/SC, 2001.

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 28. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2003.

CHAUÍ, Marilena. **“Ideologia e Educação”, Educação e Sociedade** – CEDES n.º 5, São Paulo: Cortez Editora e Autores Associados. 1980.

Conselho Regional de Serviço Social 12ª Região (SC), **Coletânea de leis** – 2ª. ed. Santa Catarina: CRESS, 2001.

COSTA, Antônio Carlos Gomes da. **O estatuto da criança e do adolescente e o trabalho infantil**: trajetória, situação atual e perspectivas. São Paulo: LTr, 1994.

CUSTÓDIO, André Viana. **Trabalho Infante-Juvenil**: uma análise da capacitação jurídica e das condições para o seu exercício no direito brasileiro. Florianópolis, 1999. Monografia (graduação em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas, UFSC.

De Plácido e Silva. **Vocabulário jurídico**, Forense, 1989, v.1 e 2.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2003.

DESAULNIERS, Julieta Beatriz Ramos. Formação, ou qualificação, ou competência. **Revista Veritas**. Porto Alegre: Veritas, 1996.

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. Lei n.º 8069/90. Florianópolis: **Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente**, 1995.

FERNANDES, Rubem César. **Privado porém público**: o Terceiro Setor na América Latina. 2. ed. Rio de Janeiro: Relume- Dumará, 1994. 156p.

FIGUEIREDO, Roselaine Gisele A **Expectativa do Adolescente em Relação a sua Primeira Inserção no Mercado de Trabalho versus A Realização dos seus Anseios**. Florianópolis, Julho de 2000.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A proteção ao trabalho da criança e do adolescente no Brasil**: o direito à profissionalização. Dissertação de Mestrado em Direito, FADUSP, 1995

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A reforma no instituto da aprendizagem no Brasil**: anotações sobre a Lei 10.097/2000. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/aj/dtrab0032.htm>>. Acesso em: 21 out. 2002.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Reforma no Instituto da Aprendizagem no Brasil**: anotações sobre a Lei n.º. 10.097/2000 Disponível em <http://www.ambitojuridico.com.br/aj/dtrab0032.htm>. Acesso em: 21 out.2002.

FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (FNPETI). **Análise da atuação do FNPETI 1994-2002**. Brasília: FNPETI, 2003.

HOPPE, Marcel Esquivel (Coord.). **O Estatuto passado a limpo**. Juizado da Infância e da Juventude de Porto Alegre, 1992.

IDES/ PROMENOR. Regulamento Interno do Programa Jovem Trabalhador

IDES/PROMENOR – Irmandade do Divino Espírito Santo e Sociedade Promocional do Menor Trabalhador. Disponível em: <<http://www.adjorisc.com.br/jornais/ides/>>. Acesso em 30 de março de 2005 às 17:18h.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Trabalho infantil. Pesquisa nacional por amostra de domicílios – PNAD 2001**, 2003.

KUENZER, Acácia Zeneida (Org.). **Ensino médio: construindo uma proposta para os que vivem do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2001a.

LEITE, José Rubens Morata; AYALA, Patryck Araújo. **Direito ambiental na sociedade de risco**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

LUZ, Joseane Di Bernadi da. **A Inserção dos Jovens no Mercado de Trabalho, Após o Desligamento do Programa Jovem Trabalhador**. Florianópolis, Março de 1999.

MACHADO, Martha de Toledo. **A proteção constitucional de crianças e adolescentes e os direitos humanos**. Barueri: Manole, 2003.

MONTEITO, Regina. **A formação medica na construção de competências e da cidadania**. In. Revista Veritas. Porto Alegre: Edipucrs, 1998.

MORAES FILHO, Evaristo de, MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 6. ed., 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. rev. São Paulo: LTr, 2003.

NEGRÃO, Theotonio. **Código civil brasileiro**. São Paulo: RT, 1991.

NOGUEIRA, Paulo Lúcio. **Estatuto da Criança e do Adolescente comentado**, 2ª ed., São Paulo, Saraiva, 1993.

OLIVEIRA, Oris de. **O Trabalho da Criança e do Adolescente**. São Paulo: LTr, 1994. 188p.

OLIVEIRA, Oris de. **O trabalho infantil: o trabalho infanto-juvenil no direito brasileiro**.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º138 de 1973**, Brasília: OIT, 1993.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.soft.com.br8080/cgi-bin>>. Acesso em 30 de março de 2005 às 17:00h.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 146 de 1973**, Brasília: OIT, 1993.

PROMENOR. **Regulamento Interno**. Florianópolis, 1971.

RIZZINI, Irene. **A criança e o adolescente no mundo do trabalho**. Rio de Janeiro. USU. Ed. Universidade: Anais Livrarias e Editora, 1996. 212p.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do Trabalho comentada**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SANTOS, Caio Franco. **Contrato de emprego do adolescente-aprendiz**. Curitiba: Juruá, 2003.

SENAI. **Relatório de gestão SENAI/SC 2003**. Florianópolis, 2004

SOUZA, Janice T. Pontes. Os Jovens, as políticas sociais e a formação educativa. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, n.º 26, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 16ª ed.. v, 2, 1996, p. 966.

SWEPSTON, Lee. **Organização internacional do trabalho: trabalho infantil**. 2 ed. Brasília: Raízes Artes Gráficas, 1993. 26p.

TENÓRIO, Fernando G. **Gestão de ONGs: principais funções gerenciais**. 7ª edição, ed. FGV. Rio de Janeiro, 2003. p. 44.

Trabalho Infantil. Disponível em <<http://www.trabalhoinfantil.org.br>>. Acesso em 25 de março de 2005 às 22:00h.

VERONESE, Josiane Rose Petry. **Temas de direito da criança e do adolescente**. São Paulo: LTr, 1997, p. 10.

ANEXO

ANEXO A - EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 20



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 20, DE 15 DE DEZEMBRO DE 1998

Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte emenda ao texto constitucional:

Art. 1º - A Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 7º -

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

.....

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

....."

"Art. 37 -

§ 10 - É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do art. 40 ou dos arts. 42 e 142 com a remuneração de cargo, emprego ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis na forma desta Constituição, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração."

"Art. 40 - Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

§ 1º - Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma do § 3º:

I - por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei;

II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição;

III - voluntariamente, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:

a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher;

b) sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

§ 2º - Os proventos de aposentadoria e as pensões, por ocasião de sua concessão, não poderão exceder a remuneração do respectivo servidor, no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão.

§ 3º - Os proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, serão calculados com base na remuneração do servidor no cargo efetivo em que se der a aposentadoria e, na forma da lei, corresponderão à totalidade da remuneração.

§ 4º - É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados os casos de atividades exercidas exclusivamente sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, definidos em lei complementar.

§ 5º - Os requisitos de idade e de tempo de contribuição serão reduzidos em cinco anos, em relação ao disposto no § 1º, III, "a", para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

§ 6º - Ressalvadas as aposentadorias decorrentes dos cargos acumuláveis na forma desta Constituição, é vedada a percepção de mais de uma aposentadoria à conta do regime de previdência previsto neste artigo.

§ 7º - Lei disporá sobre a concessão do benefício da pensão por morte, que será igual ao valor dos proventos do servidor falecido ou ao valor dos proventos a que teria direito o servidor em atividade na data de seu falecimento, observado o disposto no § 3º.

§ 8º - Observado o disposto no art. 37, XI, os proventos de aposentadoria e as pensões serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e aos pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão, na forma da lei.

§ 9º - O tempo de contribuição federal, estadual ou municipal será contado para efeito de aposentadoria e o tempo de serviço correspondente para efeito de disponibilidade.

§ 10 - A lei não poderá estabelecer qualquer forma de contagem de tempo de contribuição fictício.

§ 11 - Aplica-se o limite fixado no art. 37, XI, à soma total dos proventos de inatividade, inclusive quando decorrentes da acumulação de cargos ou empregos públicos, bem como de outras atividades sujeitas a contribuição para o regime geral de previdência social, e ao montante resultante da adição de proventos de inatividade com remuneração de cargo acumulável na forma desta Constituição, cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, e de cargo eletivo.

§ 12 - Além do disposto neste artigo, o regime de previdência dos servidores públicos titulares de cargo efetivo observará, no que couber, os requisitos e critérios fixados para o regime geral de previdência social.

§ 13 - Ao servidor ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração bem como de outro cargo temporário ou de emprego público, aplica-se o regime geral de previdência social.

§ 14 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que instituíam regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201.

§ 15 - Observado o disposto no art. 202, lei complementar disporá sobre as normas gerais para a instituição de regime de previdência complementar pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, para atender aos seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo.

§ 16 - Somente mediante sua prévia e expressa opção, o disposto nos §§ 14 e 15 poderá ser aplicado ao servidor que tiver ingressado no serviço público até a data da publicação do ato de instituição do correspondente regime de previdência complementar."

"Art. 42 -

§ 1º - Aplicam-se aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, além do que vier a ser fixado em lei, as disposições do art. 14, § 8º; do art. 40, § 9º; e do art. 142, §§ 2º e 3º, cabendo a lei estadual específica dispor sobre as matérias do art. 142, § 3º, inciso X, sendo as patentes dos oficiais conferidas pelos respectivos governadores.

§ 2º - Aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios e a seus pensionistas, aplica-se o disposto no art. 40, §§ 7º e 8º."

"Art. 73 -

§ 3º - Os Ministros do Tribunal de Contas da União terão as mesmas garantias, prerrogativas, impedimentos, vencimentos e vantagens dos Ministros do Superior Tribunal de Justiça, aplicando-se-lhes, quanto à aposentadoria e pensão, as normas constantes do art. 40.

....."

"Art. 93 -

VI - a aposentadoria dos magistrados e a pensão de seus dependentes observarão o disposto no art. 40;

....."

"Art. 100 -

§ 3º - O disposto no "caput" deste artigo, relativamente à expedição de precatórios, não se aplica aos pagamentos de obrigações definidas em lei como de pequeno valor que a Fazenda Federal, Estadual ou Municipal deva fazer em virtude de sentença judicial transitada em julgado."

"Art. 114 -

§ 3º - Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a", e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir."

"Art. 142 -

§ 3º -

IX - aplica-se aos militares e a seus pensionistas o disposto no art. 40, §§ 7º e 8º;

....."

"Art. 167 -

XI - a utilização dos recursos provenientes das contribuições sociais de que trata o art. 195, I, "a", e II, para a realização de despesas distintas do pagamento de benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201.

....."

"Art. 194 -

Parágrafo único -

VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados."

"Art. 195 -

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;

b) a receita ou o faturamento;

c) o lucro;

II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201;

.....

§ 8º - O produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais e o pescador artesanal, bem como os respectivos cônjuges, que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, sem empregados permanentes, contribuirão para a seguridade social mediante a aplicação de uma alíquota sobre o resultado da comercialização da produção e farão jus aos benefícios nos termos da lei.

§ 9º - As contribuições sociais previstas no inciso I deste artigo poderão ter alíquotas ou bases de cálculo diferenciadas, em razão da atividade econômica ou da utilização intensiva de mão-de-obra.

§ 10 - A lei definirá os critérios de transferência de recursos para o sistema único de saúde e ações de assistência social da União para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, e dos Estados para os Municípios, observada a respectiva contrapartida de recursos.

§ 11 - É vedada a concessão de remissão ou anistia das contribuições sociais de que tratam os incisos I, "a", e II deste artigo, para débitos em montante superior ao fixado em lei complementar."

"Art. 201 - A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;

III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;

V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

§ 1º - É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, definidos em lei complementar.

§ 2º - Nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo.

§ 3º - Todos os salários de contribuição considerados para o cálculo de benefício serão devidamente atualizados, na forma da lei.

§ 4º - É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos em lei.

§ 5º - É vedada a filiação ao regime geral de previdência social, na qualidade de segurado facultativo, de pessoa participante de regime próprio de previdência.

§ 6º - A gratificação natalina dos aposentados e pensionistas terá por base o valor dos proventos do mês de dezembro de cada ano.

§ 7º - É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

II - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

§ 8º - Os requisitos a que se refere o inciso I do parágrafo anterior serão reduzidos em cinco anos, para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

§ 9º - Para efeito de aposentadoria, é assegurada a contagem recíproca do tempo de contribuição na administração pública e na atividade privada, rural e urbana, hipótese em que os diversos regimes de previdência social se compensarão financeiramente, segundo critérios estabelecidos em lei.

§ 10 - Lei disciplinará a cobertura do risco de acidente do trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo regime geral de previdência social e pelo setor privado.

§ 11 - Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei."

"Art. 202 - O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.

§ 1º - A lei complementar de que trata este artigo assegurará ao participante de planos de benefícios de entidades de previdência privada o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos.

§ 2º - As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes, nos termos da lei.

§ 3º - É vedado o aporte de recursos a entidade de previdência privada pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, suas autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades públicas, salvo na qualidade de patrocinador, situação na qual, em hipótese alguma, sua contribuição normal poderá exceder a do segurado.

§ 4º - Lei complementar disciplinará a relação entre a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadoras de entidades fechadas de previdência privada, e suas respectivas entidades fechadas de previdência privada.

§ 5º - A lei complementar de que trata o parágrafo anterior aplicar-se-á, no que couber, às empresas privadas permissionárias ou concessionárias de prestação de serviços públicos, quando patrocinadoras de entidades fechadas de previdência privada.

§ 6º - A lei complementar a que se refere o § 4º deste artigo estabelecerá os requisitos para a designação dos membros das diretorias das entidades fechadas de previdência privada e disciplinará a inserção dos participantes nos colegiados e instâncias de decisão em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação."

Art. 2º - A Constituição Federal, nas Disposições Constitucionais Gerais, é acrescida dos seguintes artigos:

"Art. 248 - Os benefícios pagos, a qualquer título, pelo órgão responsável pelo regime geral de previdência social, ainda que à conta do Tesouro Nacional, e os não sujeitos ao limite máximo de valor fixado para os benefícios concedidos por esse regime observarão os limites fixados no art. 37, XI.

Art. 249 - Com o objetivo de assegurar recursos para o pagamento de proventos de aposentadoria e pensões concedidas aos respectivos servidores e seus dependentes, em

adição aos recursos dos respectivos tesouros, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão constituir fundos integrados pelos recursos provenientes de contribuições e por bens, direitos e ativos de qualquer natureza, mediante lei que disporá sobre a natureza e administração desses fundos.

Art. 250 - Com o objetivo de assegurar recursos para o pagamento dos benefícios concedidos pelo regime geral de previdência social, em adição aos recursos de sua arrecadação, a União poderá constituir fundo integrado por bens, direitos e ativos de qualquer natureza, mediante lei que disporá sobre a natureza e administração desse fundo."

Art. 3º - É assegurada a concessão de aposentadoria e pensão, a qualquer tempo, aos servidores públicos e aos segurados do regime geral de previdência social, bem como aos seus dependentes, que, até a data da publicação desta Emenda, tenham cumprido os requisitos para a obtenção destes benefícios, com base nos critérios da legislação então vigente.

§ 1º - O servidor de que trata este artigo, que tenha completado as exigências para aposentadoria integral e que opte por permanecer em atividade fará jus à isenção da contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria contidas no art. 40, § 1º, III, "a", da Constituição Federal.

§ 2º - Os proventos da aposentadoria a ser concedida aos servidores públicos referidos no "caput", em termos integrais ou proporcionais ao tempo de serviço já exercido até a data de publicação desta Emenda, bem como as pensões de seus dependentes, serão calculados de acordo com a legislação em vigor à época em que foram atendidas as prescrições nela estabelecidas para a concessão destes benefícios ou nas condições da legislação vigente.

§ 3º - São mantidos todos os direitos e garantias assegurados nas disposições constitucionais vigentes à data de publicação desta Emenda aos servidores e militares, inativos e pensionistas, aos anistiados e aos ex-combatentes, assim como àqueles que já cumpriram, até aquela data, os requisitos para usufruírem tais direitos, observado o disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal.

Art. 4º - Observado o disposto no art. 40, § 10, da Constituição Federal, o tempo de serviço considerado pela legislação vigente para efeito de aposentadoria, cumprido até que a lei discipline a matéria, será contado como tempo de contribuição.

Art. 5º - O disposto no art. 202, § 3º, da Constituição Federal, quanto à exigência de paridade entre a contribuição da patrocinadora e a contribuição do segurado, terá vigência no prazo de dois anos a partir da publicação desta Emenda, ou, caso ocorra antes, na data de publicação da lei complementar a que se refere o § 4º do mesmo artigo.

Art. 6º - As entidades fechadas de previdência privada patrocinadas por entidades públicas, inclusive empresas públicas e sociedades de economia mista, deverão rever, no prazo de dois anos, a contar da publicação desta Emenda, seus planos de benefícios e serviços, de modo a ajustá-los atuarialmente a seus ativos, sob pena de intervenção, sendo seus dirigentes e os de suas respectivas patrocinadoras responsáveis civil e criminalmente pelo descumprimento do disposto neste artigo.

Art. 7º - Os projetos das leis complementares previstas no art. 202 da Constituição Federal deverão ser apresentados ao Congresso Nacional no prazo máximo de noventa dias após a publicação desta Emenda.

~~Art. 8º - Observado o disposto no art. 4º desta Emenda e ressalvado o direito de opção a aposentadoria pelas normas por ela estabelecidas, é assegurado o direito à aposentadoria voluntária com proventos calculados de acordo com o art. 40, § 3º, da Constituição Federal, àquele que tenha ingressado regularmente em cargo efetivo na Administração Pública, direta, autárquica e fundacional, até a data de publicação desta Emenda, quando o servidor, cumulativamente:~~

~~I - tiver cinquenta e três anos de idade, se homem, e quarenta e oito anos de idade, se~~

~~mulher;~~

~~II - tiver cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria;~~

~~III - contar tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de:~~

~~a) trinta e cinco anos, se homem, e trinta anos, se mulher; e~~

~~b) um período adicional de contribuição equivalente a vinte por cento do tempo que, na data da publicação desta Emenda, faltaria para atingir o limite de tempo constante da alínea anterior.~~

~~§ 1º - O servidor de que trata este artigo, desde que atendido o disposto em seus incisos I e II, e observado o disposto no art. 4º desta Emenda, pode aposentar-se com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, quando atendidas as seguintes condições:~~

~~I - contar tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de:~~

~~a) trinta anos, se homem, e vinte e cinco anos, se mulher; e~~

~~b) um período adicional de contribuição equivalente a quarenta por cento do tempo que, na data da publicação desta Emenda, faltaria para atingir o limite de tempo constante da alínea anterior;~~

~~II - os proventos da aposentadoria proporcional serão equivalentes a setenta por cento do valor máximo que o servidor poderia obter de acordo com o "caput", acrescido de cinco por cento por ano de contribuição que supere a soma a que se refere o inciso anterior, até o limite de cem por cento.~~

~~§ 2º - Aplica-se ao magistrado e ao membro do Ministério Público e de Tribunal de Contas o disposto neste artigo.~~

~~§ 3º - Na aplicação do disposto no parágrafo anterior, o magistrado ou o membro do Ministério Público ou de Tribunal de Contas, se homem, terá o tempo de serviço exercido até a publicação desta Emenda contado com o acréscimo de dezessete por cento.~~

~~§ 4º - O professor, servidor da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, que, até a data da publicação desta Emenda, tenha ingressado, regularmente, em cargo efetivo de magistério e que opte por aposentar-se na forma do disposto no "caput", terá o tempo de serviço exercido até a publicação desta Emenda contado com o acréscimo de dezessete por cento, se homem, e de vinte por cento, se mulher, desde que se aposente, exclusivamente, com tempo de efetivo exercício das funções de magistério.~~

~~§ 5º - O servidor de que trata este artigo, que, após completar as exigências para aposentadoria estabelecidas no "caput", permanecer em atividade, fará jus à isenção da contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria contidas no art. 40, § 1º, III, "a", da Constituição Federal. (Revogado pela Emenda Constitucional nº 41, de 19.12.2003)~~

Art. 9º - Observado o disposto no art. 4º desta Emenda e ressalvado o direito de opção a aposentadoria pelas normas por ela estabelecidas para o regime geral de previdência social, é assegurado o direito à aposentadoria ao segurado que se tenha

filiado ao regime geral de previdência social, até a data de publicação desta Emenda, quando, cumulativamente, atender aos seguintes requisitos:

I - contar com cinquenta e três anos de idade, se homem, e quarenta e oito anos de idade, se mulher; e

II - contar tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de:

a) trinta e cinco anos, se homem, e trinta anos, se mulher; e

b) um período adicional de contribuição equivalente a vinte por cento do tempo que, na data da publicação desta Emenda, faltaria para atingir o limite de tempo constante da alínea anterior.

§ 1º - O segurado de que trata este artigo, desde que atendido o disposto no inciso I do "caput", e observado o disposto no art. 4º desta Emenda, pode aposentar-se com valores proporcionais ao tempo de contribuição, quando atendidas as seguintes condições:

I - contar tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de:

a) trinta anos, se homem, e vinte e cinco anos, se mulher; e

b) um período adicional de contribuição equivalente a quarenta por cento do tempo que, na data da publicação desta Emenda, faltaria para atingir o limite de tempo constante da alínea anterior;

II - o valor da aposentadoria proporcional será equivalente a setenta por cento do valor da aposentadoria a que se refere o "caput", acrescido de cinco por cento por ano de contribuição que supere a soma a que se refere o inciso anterior, até o limite de cem por cento.

§ 2º - O professor que, até a data da publicação desta Emenda, tenha exercido atividade de magistério e que opte por aposentar-se na forma do disposto no "caput", terá o tempo de serviço exercido até a publicação desta Emenda contado com o acréscimo de dezessete por cento, se homem, e de vinte por cento, se mulher, desde que se aposente, exclusivamente, com tempo de efetivo exercício de atividade de magistério.

~~Art. 10 - O regime de previdência complementar de que trata o art. 40, §§ 14, 15 e 16, da Constituição Federal, somente poderá ser instituído após a publicação da lei complementar prevista no § 15 do mesmo artigo. (Revogado pela Emenda Constitucional nº 41, de 19.12.2003)~~

Art. 11 - A vedação prevista no art. 37, § 10, da Constituição Federal, não se aplica aos membros de poder e aos inativos, servidores e militares, que, até a publicação desta Emenda, tenham ingressado novamente no serviço público por concurso público de provas ou de provas e títulos, e pelas demais formas previstas na Constituição Federal, sendo-lhes proibida a percepção de mais de uma aposentadoria pelo regime de previdência a que se refere o art. 40 da Constituição Federal, aplicando-se-lhes, em qualquer hipótese, o limite de que trata o § 11 deste mesmo artigo.

Art. 12 - Até que produzam efeitos as leis que irão dispor sobre as contribuições de que trata o art. 195 da Constituição Federal, são exigíveis as estabelecidas em lei, destinadas ao custeio da seguridade social e dos diversos regimes previdenciários.

Art. 13 - Até que a lei discipline o acesso ao salário-família e auxílio-reclusão para os servidores, segurados e seus dependentes, esses benefícios serão concedidos apenas àqueles que tenham renda bruta mensal igual ou inferior a R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais), que, até a publicação da lei, serão corrigidos pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social.

Art. 14 - O limite máximo para o valor dos benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da Constituição Federal é fixado em R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), devendo, a partir da data da publicação desta

Emenda, ser reajustado de forma a preservar, em caráter permanente, seu valor real, atualizado pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social.

Art. 15 - Até que a lei complementar a que se refere o art. 201, § 1º, da Constituição Federal, seja publicada, permanece em vigor o disposto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991, na redação vigente à data da publicação desta Emenda.

Art. 16 - Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 17 - Revoga-se o inciso II do § 2º do art. 153 da Constituição Federal.

Brasília, 15 de dezembro de 1998

Mesa da Câmara dos Deputados:

Deputado MICHEL TEMER
Presidente

Deputado HERÁCLITO FORTES
1º Vice-Presidente

Deputado SEVERINO CAVALCANTI
2º Vice-Presidente

Deputado UBIRATAN AGUIAR
1º Secretário

Deputado NELSON TRAD
2º Secretário

Deputado PAULO PAIM
3º Secretário

Deputado EFRAIM MORAIS
4º Secretário

Mesa do Senado Federal:

Senador ANTONIO CARLOS MAGALHÃES
Presidente

Senador GERALDO MELO
1º Vice-Presidente

Senadora JÚNIA MARISE
2º Vice-Presidente

Senador RONALDO CUNHA LIMA
1º Secretário

Senador CARLOS PATROCÍNIO
2º Secretário

Senador FLÁVIANO MELO
3º Secretário

Senador LUCÍDIO PORTELLA
4º Secretário

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 16.12.1998

ANEXO B - LEI 10.097



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Mensagem de veto

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos." (NR)

"....."

"Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos." (NR)

"Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação." (NR)

"§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica." (AC)*

"§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora." (AC)

"§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos." (AC)

"§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho." (AC)

"Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional." (AC)

"§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz." (NR)

"Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:" (NR)

"I – Escolas Técnicas de Educação;" (AC)

"II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente." (AC)

"§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados." (AC)

"§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional." (AC)

"§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo." (AC)

"Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

"Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada." (NR)

"§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica." (NR)

"§ 2º Revogado."

"Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:" (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;" (AC)

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

"III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou" (AC)

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

"§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo." (AC)

Art. 2º O art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 7º:

"§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento." (AC)

Art. 3º São revogados o art. 80, o § 1º do art. 405, os arts. 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Francisco Dornelles

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 20.12.2000

**ANEXO C - FICHA DE INSCRIÇÃO DO PROGRAMA
JOVEM TRABALHADOR**

**IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO / PROMENOR
PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR**

**FICHA DE INSCRIÇÃO E ADMISSÃO
PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR**

1- ETAPAS PARA INSERÇÃO:

Data de inscrição: _____ Nº de inscrição: _____
Data de treinamento: _____ Data avaliação médica: _____
Parecer do treinamento: _____
Data de admissão: _____
Local a ser encaminhado: _____
No lugar de: _____
Horário de trabalho: _____

2-IDENTIFICAÇÃO DO JOVEM:

Nome: _____
Data nasc.: _____ Local: _____ Idade: _____
CI: _____ CPF: _____ CTPS: _____
Endereço residencial: _____
Bairro: _____ Ônibus: _____
Fone: _____ Fone para recado: _____
Motivo da solicitação: _____

Como teve conhecimento sobre o Programa Jovem Trabalhador? _____

3-IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS:

Nome do pai: _____
Idade: _____ Estado civil: _____
Profissão: _____ Renda mensal: _____
Local de trabalho: _____
Endereço comercial: _____
Fone: _____ Tempo de serviço: _____

Nome da mãe: _____
Idade: _____ Estado civil: _____
Profissão: _____ Renda mensal: _____
Local de trabalho: _____
Endereço comercial: _____
Fone: _____ Tempo de serviço: _____

Responsável: _____
Idade: _____ Estado civil: _____
Profissão: _____ Renda mensal: _____
Local de trabalho: _____
Endereço comercial: _____
Fone: _____ Tempo de serviço: _____

Estado civil dos pais: _____ N° de filhos: _____
Quantos trabalham: _____ Menores de 18 anos: _____
Quantos residem na casa: _____ Quantos ajudam na renda familiar: _____
Com quem o adolescente mora? _____
Houve alterações nos dados acima? _____

4- SITUAÇÃO ESCOLAR:

Escola: _____
Turno: _____ Série: _____ Horário: _____
Reprovações: () Não () Sim – em que série: _____ Quantas vezes repetiu: _____
Motivo: _____
Tem possibilidade de trocar o período em que estuda? () Não () Sim
O que representa a escola para você: _____
Possui outros cursos: _____
Houve alteração nos dados acima? _____

5-HISTÓRICO DO JOVEM:

Quais as suas principais características? _____
Como você define trabalho? _____
O que significa família na tua vida? _____
Quais são suas pretensões profissionais? _____
Você tem ou já teve alguma doença respiratória, renal ou cardíaca? _____
Na sua família existe algum caso de dependência química? _____
E você, já fez uso de algum tipo de droga? Qual? _____
Costuma fazer uso de bebidas alcoólicas? Quando? _____
Como foi o período de:
Gestação: _____
Infância: _____
Adolescência: _____
O que você gosta de fazer nas horas de lazer? _____
Participa de algum grupo na sua comunidade? _____
Quais as pessoas com quem você melhor se relaciona? _____

6-SITUAÇÃO PROFISSIONAL:

Você já teve experiência profissional? (em que, duração, motivo da saída)

Enquanto Jovem Trabalhador o que espera do (a):

IDES/PROMENOR? _____

Empresa? _____

Como pretende agir profissionalmente? _____

Discorda de algum ponto dos regulamentos (pais e PJT)? Sim() Não()

Especificar: _____

Parecer da inscrição: _____

Entrevistador

Adolescente

Parecer da admissão: _____

Florianópolis, ___ de _____ de 2006.

Entrevistador

Jovem Trabalhador

Responsável

ANEXO D - REGULAMENTO DO PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR

IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO – PROMENOR
PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR
REGULAMENTO INTERNO

A PROMENOR é uma organização não governamental, sem fins lucrativos, mantidos pela Irmandade do Divino Espírito Santo (IDES).

O objetivo do Programa Jovem Trabalhador (PJT) é inserir o adolescente no mercado de trabalho assegurando seus direitos trabalhistas, acompanhando-o, orientando-o e contribuindo para sua formação e exercício da cidadania.

DOS DIREITOS E DEVERES DO ADOLESCENTE TRABALHADOR

1. Será contratado por um período de experiência que durará 90 dias, como office-boy/girl, executando as tarefas pré-estabelecidas pela Empresa e pelo setor, juntamente com o mesmo.
2. Estará sujeito a um remanejamento periódico de setor ou de empresa, a fim de diversificar o seu aprendizado.
3. Poderá recorrer ao Serviço Social sempre que sentir necessidade, sejam elas relacionadas a aspectos profissionais, pessoais, familiares, escolares, entre outros.
4. Deverá comunicar o Serviço Social da IDES/PROMENOR e responsável na empresa sobre qualquer ocorrência que implique em transtorno ou em prejuízo do adolescente contratado.
5. Frequentará normalmente as aulas até concluir o 2.º grau (art.63 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA)
 - 5.1 O acompanhamento escolar será feito por meio da apresentação do xerox do boletim escolar e/ou atestado de frequência, no final de cada mês (no dia do recebimento do contra-cheque, vale-transporte e/ou refeição). A não apresentação implicará em atraso na entrega do vale-refeição/ vale-transporte/ e/ou contracheque.
 - 5.2 A repetência escolar não será permitida, salvo situações comprovadas que requeiram tolerância.
 - 5.3 A desistência escolar implicará em demissão imediata.
6. Deverá comparecer às reuniões do Programa Jovem Trabalhador, de acordo com o cronograma estabelecido, retornando ao local de trabalho após o seu término. O não comparecimento às reuniões poderá implicar em advertência.
7. Todo o extravio de numerário ou documentos, quando da empresa, a PROMENOR se responsabilizará totalmente; nos extravios de terceiros caberá responsabilidade ao jovem, tendo o acompanhamento da PROMENOR.
8. Deverá desempenhar suas atribuições com comprometimento e disciplina. O não cumprimento desse regulamento e/ou quaisquer faltas graves que venham a ser cometidas, poderão reverter em advertência, suspensão e até mesmo demissão.

TERÁ SEU CONTRATO RESCINDIDO:

- a) Um (01) mês antes de completar 18 anos de idade.
- b) Se a empresa em que presta serviço solicitar a substituição.
- d) Se o adolescente solicitar sua rescisão, mediante autorização do responsável.

- O regulamento interno da PROMENOR, assinado pelo adolescente e responsável na admissão, não perde sua validade quando este é alterado ou modificado, automaticamente fica aceito pelo adolescente e responsável, mesmo sem suas assinaturas, considerando que sempre serão informados destas alterações.
- O referido regulamento terá flexibilidade de acordo com as necessidades apresentadas, sendo que cada caso será estudado isoladamente.
- Os casos de indisciplina e outros delitos serão enquadrados no art. 482 incisos A-L da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Florianópolis, _____ de _____ 2006.

Jovem Trabalhador

Responsável

IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO - PROMENOR
REGULAMENTO DE PAIS - PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR

A partir da inscrição do adolescente no Programa Jovem Trabalhador os pais assumem os seguintes compromissos:

- 1 - Participar efetivamente das reuniões de pais, realizadas conforme cronograma estabelecido.
- 2 - Acompanhar periodicamente o desempenho profissional, escolar do adolescente em conjunto com a equipe do Programa Jovem Trabalhador, comparecendo sempre que solicitado e/ou quando sentir necessidade.
- 3 - Auxiliar o adolescente para que apresente mensalmente o xerox da caderneta escolar e/ou atestado de frequência no Setor de Serviço Social, conforme item 3.2 do Regulamento Interno do Jovem Trabalhador.
- 4 - Apresentar a equipe de Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador qualquer situação que possa trazer prejuízos pessoais, escolares e/ou profissionais ao jovem trabalhador.
- 5 - Apresentar dúvidas, críticas e sugestões a fim de viabilizar as mudanças no acompanhamento ao adolescente.
- 6 - Manter atualizado endereço, telefone de trabalho e telefone para contato.
- 7 - Em caso de doença e/ou ausência do jovem ao trabalho, comunicar imediatamente ao Programa Jovem Trabalhador, apresentando atestado médico, para que sejam tomadas as providências necessárias.
- 8 - Informações sobre salário, férias, pagamentos, vale-transporte, vale-refeição, procurar o setor administrativo do Programa Jovem Trabalhador.

De acordo,

Florianópolis, _____ de _____ de 2006.

Responsável

Jovem Trabalhador

ANEXO E – ENTREVISTA TRIMESTRALMENTE

PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR – IDES/PROMENOR

Ficha Avaliativa

Jovem _____

e-mail _____

Empresa _____ **Setor** _____

Supervisor _____

e-mail _____

Horário de Serviço _____ **Tempo no Setor** _____ **Data** ____/____/____

1- Como está o desenvolvimento do Jovem Trabalhador dentro do setor. Em que se destaca e, em que poderia estar melhorando?

2- Quais as atividades que o Jovem executa no setor?

3- A empresa tem proporcionado avanços no seu desenvolvimento? Quais?

4- Qual sua opinião quanto ao atendimento prestado na IDES/PROMENOR?

Supervisor _____

Jovem _____

5- Você tem sugestão para o processo de avaliação? Quais? (caso haja rejeição do processo, esclarecer a importância)

Supervisor _____

Jovem _____

Serviço Social – PJT

Jovem Trabalhador

Supervisor

ANEXO F – FICHA DE INSCRIÇÃO DO PROJETO APRENDIZ

**IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO / PROMENOR
PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR**

**FICHA DE INSCRIÇÃO E ADMISSÃO
PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

1- ETAPAS PARA INSERÇÃO:

Data de inscrição: _____ Nº de inscrição: _____

Data de treinamento: _____ Data avaliação médica: _____

Parecer do treinamento: _____

Data de admissão: _____

Local a ser encaminhado: _____

No lugar de: _____

Horário de trabalho: _____

2-IDENTIFICAÇÃO DO JOVEM:

Nome: _____

Data nasc.: _____ Local: _____ Idade: _____

CI: _____ CPF: _____ CTPS: _____

Endereço residencial: _____

Bairro: _____ Ônibus: _____

Fone: _____ Fone para recado: _____

Motivo da solicitação: _____

Como teve conhecimento sobre o Programa Jovem Trabalhador? _____

3-IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS:

Nome do pai: _____

Idade: _____ Estado civil: _____

Profissão: _____ Renda mensal: _____

Local de trabalho: _____

Endereço comercial: _____

Fone: _____ Tempo de serviço: _____

Nome da mãe: _____

Idade: _____ Estado civil: _____

Profissão: _____ Renda mensal: _____

Local de trabalho: _____

Endereço comercial: _____

Fone: _____ Tempo de serviço: _____

Responsável: _____

Idade: _____ Estado civil: _____

Profissão: _____ Renda mensal: _____

Local de trabalho: _____

Endereço comercial: _____

Fone: _____ Tempo de serviço: _____

Estado civil dos pais: _____ Nº de filhos: _____
Quantos trabalham: _____ Menores de 18 anos: _____
Quantos residem na casa: _____ Quantos ajudam na renda familiar: _____
Com quem o adolescente mora? _____
Houve alterações nos dados acima? _____

4- SITUAÇÃO ESCOLAR:

Escola: _____
Turno: _____ Série: _____ Horário: _____
Reprovações: () Não () Sim – em que série: _____ Quantas vezes repetiu: _____
Motivo: _____
Tem possibilidade de trocar o período em que estuda? () Não () Sim
O que representa a escola para você: _____
Possui outros cursos: _____
Houve alteração nos dados acima? _____

5-HISTÓRICO DO JOVEM:

Quais as suas principais características? _____

Como você define trabalho? _____

O que significa família na tua vida? _____

Quais são suas pretensões profissionais? _____

Você tem ou já teve alguma doença respiratória, renal ou cardíaca? _____

Na sua família existe algum caso de dependência química? _____

E você, já fez uso de algum tipo de droga? Qual? _____

Costuma fazer uso de bebidas alcoólicas? Quando? _____

Como foi o período de:
Gestação: _____

Infância: _____

Adolescência: _____

O que você gosta de fazer nas horas de lazer? _____
Participa de algum grupo na sua comunidade? _____
Quais as pessoas com quem você melhor se relaciona? _____

6-SITUAÇÃO PROFISSIONAL:

Você já teve experiência profissional? (em que, duração, motivo da saída)

Enquanto Jovem Trabalhador o que espera do (a):

IDES/PROMENOR? _____

Empresa? _____

Como pretende agir profissionalmente? _____

Discorda de algum ponto dos regulamentos (pais e PJT)? Sim() Não()

Especificar: _____

Parecer da inscrição: _____

Entrevistador

Adolescente

Parecer da admissão: _____

Florianópolis, __ de _____ de 2006.

Entrevistador

Jovem Trabalhador

Responsável

ANEXO G – REGULAMENTO DO PROJETO APRENDIZ

IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO – PROMENOR
PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR
PROJETO JOVEM APRENDIZ
REGULAMENTO INTERNO

A PROMENOR é uma organização não governamental, sem fins lucrativos, mantidos pela Irmandade do Divino Espírito Santo (IDES).

O objetivo do Projeto Jovem Aprendiz em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais é promover o exercício da cidadania, em função da apropriação de valores referentes ao trabalho, relação entre as pessoas, ao desenvolvimento social, pessoal e profissional em cumprimento a lei 10.097 de 19/12/2000.

DOS DIREITOS E DEVERES DO JOVEM APRENDIZ

1. Será contratado por um período de experiência que durará 90 dias, como Aprendiz em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais executando as tarefas pré-estabelecidas pela Empresa e pelo setor. O contrato de aprendizagem tem a duração de meses.
2. Receberá mensalmente:..... para 04 horas/dia.
3. Contará com a colaboração e orientação de um funcionário da empresa previamente denominado “colaborador” e um estagiário de Serviço Social da IDES/PROMENOR.
4. Poderá recorrer ao Serviço Social sempre que sentir necessidade, sejam elas relacionadas a aspectos profissionais, pessoais, familiares, escolares, entre outros.
5. Deverá comunicar o Serviço Social da IDES/PROMENOR e “colaborador” na empresa sobre qualquer ocorrência que implique em transtorno, prejuízo ou dúvida.
6. Frequentará normalmente as aulas até concluir o Ensino Médio (art.63 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA)
 - 6.1 O acompanhamento escolar será feito por meio da apresentação do xerox do boletim escolar e/ou atestado de frequência, no final de cada mês (no dia do recebimento do contra-cheque e/ou benefícios). A não apresentação implicará em atraso na entrega dos benefícios e/ou contracheque.
 - 6.2 A repetência escolar não será permitida, salvo situações comprovadas que requeiram tolerância.
 - 6.3 A desistência escolar implicará em demissão imediata.
7. Desenvolverá as atividades práticas na EMPRESA as (...)segundas (...)terças (...)quartas (...)quinta (...)sextas-feiras, das as..... horas e, as atividades teóricas na INSTITUIÇÃO na(o)....., das..... as..... horas.
 - 7.1 Faltas justificadas somente sob apresentação de atestado médico e/ou documento equivalente.
8. Será periodicamente submetido a avaliações comportamentais e de aprendizagem que poderão acontecer na própria empresa, como na IDES/PROMENOR.
9. Deverá desempenhar suas atribuições com comprometimento e disciplina. O não cumprimento desse regulamento e/ou quaisquer faltas graves que venham a ser cometidas, poderão reverter em advertência, suspensão e até mesmo demissão.

10. O contrato de aprendizagem se extinguirá ao seu término, ou no último dia útil do meses em que o adolescente completar 17 anos e 11 meses, ou ainda, antecipadamente, nas seguintes hipóteses previstas no artigo 433 da CLT:

- a) Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz (consenso INSTITUIÇÃO/EMPRESA);
- b) falta disciplinar grave;
- c) ausências injustificadas à escola que implique perda do ano letivo;
- d) a pedido do aprendiz.

11. O regulamento interno da PROMENOR, assinado pelo adolescente e responsável na admissão, não perde sua validade quando este é alterado ou modificado, automaticamente fica aceito pelo adolescente e responsável, mesmo sem suas assinaturas, considerando que sempre serão informados destas alterações.

11.1 O referido regulamento terá flexibilidade de acordo com as necessidades apresentadas, sendo que cada caso será estudado isoladamente.

11.2 Os casos de indisciplina e outros delitos serão enquadrados no art. 482 incisos A-L da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), observadas as alterações provenientes da Lei 10.097/2000.

Florianópolis, _____ de _____ 2006.

Adolescente Aprendiz

Responsável

IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO - PROMENOR
PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR
REGULAMENTO DE PAIS
PROJETO JOVEM APRENDIZ

A partir da admissão do adolescente no Projeto Jovem Aprendiz os pais assumem os seguintes compromissos:

- 1 - Participar efetivamente das reuniões de pais, realizadas conforme cronograma estabelecido.
- 2 - Acompanhar periodicamente o desempenho profissional, escolar do adolescente em conjunto com a equipe do Programa Jovem Trabalhador, comparecendo sempre que solicitado e/ou quando sentir necessidade.
- 3 - Auxiliar o adolescente para que apresente mensalmente o xerox da caderneta escolar e/ou atestado de frequência no Setor de Serviço Social, conforme item 3.2 do Regulamento Interno do Jovem Aprendiz.
- 4 - Apresentar a equipe de Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador qualquer situação que possa trazer prejuízos pessoais, escolares e/ou profissionais ao adolescente aprendiz.
- 5 - Apresentar dúvidas, críticas e sugestões a fim de viabilizar as mudanças no acompanhamento ao adolescente.
- 6 - Manter atualizado endereço, telefone de trabalho e telefone para contato.
- 7 - Em caso de doença e/ou ausência do adolescente ao trabalho, comunicar imediatamente ao Programa Jovem Trabalhador, apresentando atestado médico, para que sejam tomadas as providências necessárias.
- 8 - Informações sobre salário, férias, pagamentos, vale-transporte, vale-refeição, procurar o setor administrativo do Programa Jovem Trabalhador.

De acordo,

Florianópolis, _____ de _____ de 2006.

Responsável

Adolescente Aprendiz