

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

**SARA ROHLING VIEIRA**

**CONTRATO DE APRENDIZAGEM: A RELAÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO,  
A PRÁTICA E A FRATERNIDADE**

**Florianópolis**

**2015**

**SARA ROHLING VIEIRA**

**CONTRATO DE APRENDIZAGEM: A RELAÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO,  
A PRÁTICA E A FRATERNIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira**

**Florianópolis**

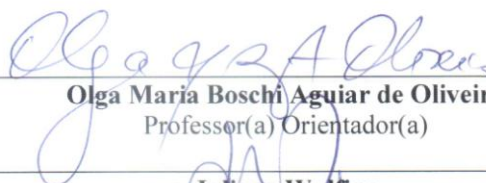
**2015**

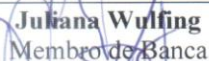
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

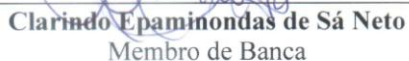
TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado "**Contrato de Aprendizagem: A relação entre a legislação, a prática e a fraternidade**", elaborado pelo(a) acadêmico(a) **Sara Rohling Vieira**, defendido em **09/07/2015** e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 10 (DEZ), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 9 de Julho de 2015

  
\_\_\_\_\_  
**Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira**  
Professor(a) Orientador(a)

  
\_\_\_\_\_  
**Juliana Wulffing**  
Membro de Banca

  
\_\_\_\_\_  
**Clarindo Epaminondas de Sá Neto**  
Membro de Banca

Aos meus exemplos, Rose e Telmo, pais maravilhosos e únicos, por toda dedicação e amor;

Ao meu irmão, Francisco, pela bondade e carinho;

Aos meus avós, Adelaide e Willy, Zilma e Pedro, por tudo e por todos;

Ao meu amado, Mateus, pela amizade, afeto e amor.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- CBO** - Classificação Brasileira de Ocupações
- CLT** - Consolidação das Leis do Trabalho
- CRFB** - Constituição da República Federativa do Brasil
- CTPS** - Carteira de Trabalho e Previdência Social
- IBASE** - Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas
- IBGE** - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
- IDES** - Irmandade do Divino Espírito Santo
- MTE** - Ministério do Trabalho e Emprego
- NUFT** - Núcleo Formação e Trabalho
- OIT** - Organização Internacional do Trabalho
- ONG** - Organização não governamental
- PNAD** - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
- PROMENOR** - Sociedade Promocional do Menor Trabalhador
- RAIS** - Relação Anual de Informações Sociais
- SENAC** - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
- SENAI** - Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários
- SENAR** - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
- SENAT** - Serviço Nacional de Aprendizagem de Transportes
- SESCOOP** - Serviço Nacional de Aprendizagem de Cooperativismo
- TST** - Tribunal Superior do Trabalho
- UNESCO** - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

## RESUMO

VIEIRA, Sara Rohling. **Contrato de aprendizagem: a relação entre a legislação, a prática e a fraternidade**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito – Área: Direito do Trabalho) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Florianópolis.

O presente trabalho tem por objetivo estudar a aplicação da legislação do contrato de aprendizagem e sua execução na prática, diante da realidade brasileira. Utiliza-se o método de procedimento monográfico, o método de abordagem indutivo e a técnica de pesquisa indireta, com pesquisa bibliográfica, documental, entrevistas e estudo de campo. Apresenta-se, inicialmente, uma abordagem histórica da proteção ao trabalho da criança e do adolescente, tanto no âmbito internacional quanto nacional. Contextualiza-se, em seguida, o contrato de trabalho especial de aprendizagem no Brasil, seus aspectos jurídicos e práticos, e sua aplicação na prática através do estudo de caso desenvolvido numa instituição sem fins lucrativos do município de Florianópolis. Em seguida, analisam-se a aprendizagem e o mercado de trabalho, oportunidade em que são apresentados dados estatísticos. Por fim, relaciona-se a aprendizagem com o princípio da fraternidade, buscando, num primeiro momento, definir o que é o princípio da fraternidade e sua relação com o direito, e, após, sua possibilidade real de aplicação no mundo jurídico, tendo como exemplo o instituto da aprendizagem e o programa Adolescente Aprendiz ofertado pela instituição objeto do estudo de caso.

Palavras-chave: Aprendizagem. Aplicação prática. Princípio da fraternidade.

## **ABSTRACT**

This work aims to study the application of apprenticeship contract and its implementation in practice in front of the Brazilian reality. It uses the method of monographic procedure, the inductive approach method and the indirect research technique, with bibliography, documentary, interviews and field study. Initially, it presents a historical approach of the protection to child and adolescent in both the international and national levels. Then, the particular employment contract of apprenticeship is contextualized in Brazil, its legal and practical aspects, and their practical application through case study developed in a non-profit institution in the city of Florianópolis. Afterwards, the apprenticeship and the labor market are analyzed, opportunity in which statistics are presented. Finally, the principle of fraternity and the apprenticeship contract are related, searching to define what is the principle of fraternity and its relationship to the law, and later, its real possibility of application in the legal world, with the example of the apprenticeship contract and the program Adolescente Aprendiz offered by the institution object of the case study.

**Keywords:** Apprenticeship contract. Practical application. Principle of fraternity.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1 ASPECTOS INTRODUTÓRIOS SOBRE A LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DO APRENDIZ.....	10
1.1 Histórico internacional sobre a proteção ao trabalho da criança e do adolescente .....	10
1.2 A legislação de proteção ao trabalho da criança e do adolescente no Brasil .....	19
1.3 Contextualizando o contrato de aprendizagem .....	26
2 APRENDIZAGEM: ASPECTOS JURÍDICOS E PRÁTICOS .....	33
2.1 A legislação do contrato de aprendizagem .....	33
2.2 A aprendizagem na prática: um estudo de caso .....	42
2.2.1 A Irmandade do Divino Espírito Santo .....	43
2.2.2 O programa Adolescente Aprendiz .....	45
3 REALIDADE: APRENDIZAGEM E FRATERNIDADE .....	51
3.1 A aprendizagem e o mundo do trabalho.....	51
3.1.1 A realidade da aprendizagem.....	51
3.1.2 Dados estatísticos.....	56
3.2 O princípio da fraternidade e a aprendizagem.....	61
3.2.1 O que é o princípio da fraternidade? .....	61
3.2.2 O princípio da fraternidade e sua aplicação prática: a relação com a aprendizagem.....	67
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
REFERÊNCIAS.....	73
APÊNDICE.....	79



## INTRODUÇÃO

A proteção à criança e ao adolescente, especificamente o combate à exploração da mão de obra infantil, é tema bastante debatido na atualidade. A preocupação com os sujeitos de direito em formação, pessoas humanas em processo de desenvolvimento, conforme estabelece o Estatuto da Criança e do Adolescente, compreendidas as crianças, pessoas de até doze anos de idade incompletos, e os adolescentes, pessoas entre doze e dezoito anos de idade, surgiu com a Doutrina ou Teoria da Proteção Integral, adotada pela Constituição da República Federativa do Brasil e pelo referido Estatuto.

O interesse pela proteção das crianças e dos adolescentes motivou o desenvolvimento desta pesquisa, que acabou por se direcionar ao estudo do contrato de aprendizagem - relação de emprego autorizada aos adolescentes a partir dos quatorze anos de idade -, exceção à regra constitucional de proibição de qualquer trabalho a pessoas menores de dezesseis anos, prevista no artigo 7º, inciso XXXIII, da CRFB.

Até que ponto a inserção dos adolescentes no mercado de trabalho brasileiro pode ser positiva ou não? Existe uma efetiva aplicação da legislação que regulamenta o contrato de aprendizagem? O atual modelo do contrato de aprendizagem é adequado à realidade brasileira? Foram esses os questionamentos que impulsionaram a pesquisa desenvolvida.

A aplicação da legislação da aprendizagem foi analisada através do estudo de caso desenvolvido em uma instituição sem fins lucrativos do município de Florianópolis, responsável pela formação técnico-profissional dos adolescentes aprendizes, oportunidade em se constatou as dificuldades e os benefícios da aprendizagem diante da realidade brasileira.

O contrato de aprendizagem objetiva, por meio da formação técnico-profissional, facilitar a inserção de adolescentes e de jovens no mercado de trabalho. Contudo, para que esse contrato de trabalho especial seja efetivado, os seus requisitos precisam ser cumpridos, buscando, assim, garantir direitos trabalhistas e previdenciários aos empregados aprendizes.

Para se compreender o surgimento do contrato de aprendizagem nos moldes hoje em vigor, uma análise histórica da proteção ao trabalho dos adolescentes e, por consequência, das crianças, se faz necessário. Além das motivações históricas, internacionais e nacionais, de proteção ao trabalho de crianças e adolescentes, a realidade vivenciada pela sociedade brasileira, bem como a de seu mercado de trabalho, deve ser considerada quando se procura analisar a inserção de adolescentes e jovens no mundo do trabalho.

Além dos aspectos legais do contrato de aprendizagem, uma análise do instituto da aprendizagem será feita através da fraternidade, princípio que ganhou dimensão política com a Revolução Francesa, juntamente com os princípios da liberdade e da igualdade. Inicialmente, o surgimento e o significado da fraternidade serão apresentados, e, em seguida, sua relação com o direito, sua possibilidade de aplicação prática no mundo jurídico, será demonstrada. Por fim, a fraternidade será exemplificada pelo direito, pela aprendizagem, comprovando, desse modo, ser possível sua aplicação no mundo jurídico, na busca por uma sociedade pluralista e sem preconceitos, onde a liberdade e a igualdade possam realmente serem aplicadas.

## 1 ASPECTOS INTRODUTÓRIOS SOBRE A LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DO APRENDIZ

A presente pesquisa estuda o trabalho do aprendiz, especificamente a aplicação da legislação de proteção ao trabalho prestado pelo adolescente ou jovem aprendiz.

Como em qualquer relação de trabalho, o princípio da proteção deve ser observado na relação de emprego do aprendiz. Nos dizeres de GODINHO, o princípio da proteção ao trabalho serve para equilibrar uma relação fática assimétrica, que por sua natureza traz sujeitos com poderes diferentes, o empregado e o empregador.<sup>1</sup> Quando se trata de adolescentes, sujeitos em desenvolvimento, essa preocupação com a efetiva proteção da parte hipossuficiente deve ser ainda maior.

Porém, antes de apresentar o problema central do estudo, faz-se necessária uma análise histórica da proteção ao trabalho das pessoas em desenvolvimento - crianças e adolescentes<sup>2</sup> -, tanto no âmbito internacional quanto nacional, uma vez que o adolescente foi o primeiro sujeito abrangido pela relação de trabalho de aprendizagem, o que ocasionou, inclusive, uma exceção à regra estabelecida no artigo 7º, inciso XXXIII, da CRFB de 1988<sup>3</sup>.

### 1.1 Histórico internacional sobre a proteção ao trabalho da criança e do adolescente

Imperioso ressaltar, em primeiro lugar, que a própria conceituação de trabalho infantil é dificultada pela discordância de vários ordenamentos jurídicos, bastando aqui citar, como exemplo, as diferenças entre os limites etários determinados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela legislação brasileira. No Brasil, o Estatuto da Criança e do Adolescente de 1990, no seu artigo 2º, estabelece ser criança a pessoa de até doze anos de idade incompletos e adolescentes as pessoas com idade entre doze e dezoito anos. Já a OIT, responsável pelas Recomendações e Convenções internacionais de proteção ao trabalho,

---

<sup>1</sup> Cf. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p. 196-197.

<sup>2</sup> Art. 6º da Lei n. 8.069/90: “*Na interpretação desta Lei levar-se-ão em conta os fins sociais a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos, e a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento.*”

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/18069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/18069.htm)>. Acesso em 14 de junho de 2015.

<sup>3</sup> Art. 7º, inciso XXXIII, da CRFB: “*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;*” Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 14 de junho de 2015.

considera infante toda a pessoa abaixo dos dezoito anos<sup>4</sup>, e, portanto, o trabalho infantil estaria abrangido pelo trabalho desempenhado pelos adolescentes da definição brasileira.

OLIVA afirma, através de uma análise mais detalhada, que de uma interpretação conjunta da Convenção n. 138 da OIT, a qual estabeleceu a idade mínima para admissão no emprego, em 1973, e da Recomendação n. 146 da OIT, suplementar à Convenção mencionada e que também trata da idade mínima para o trabalho, a OIT considera criança a pessoa de até quinze anos de idade, incompletos, e adolescente aquela pessoa que esteja entre os quinze e os dezoito anos<sup>5</sup>.

Apontada, então, a existência da dificuldade em se uniformizar a conceituação de trabalho infantil, assim como os limites etários da criança e do adolescente, adotar-se-á a expressão *trabalho infantil* para todo trabalho proibido para crianças e adolescentes abaixo dos dezesseis anos de idade, com exceção do trabalho aprendiz, autorizado para adolescentes a partir do quatorze anos, segundo o artigo 7º, inciso XXXIII, da CRFB de 1988. Por consequência, a expressão *trabalho do adolescente* abarcará a prestação de serviço permitida aos adolescentes acima dos dezesseis anos, e na condição de aprendiz, aos adolescentes com mais de quatorze anos de idade<sup>6</sup>.

Diversas são as motivações para a exploração do trabalho da criança e do adolescente, e OLIVEIRA, grande estudioso da área pesquisada, com diversas publicações sobre o tema, assevera que o trabalho infantil não é ocasionado por um único motivo, como muitos numa primeira análise, acreditam. Sustenta o autor que a exploração do trabalho infantil ocorre para muito além da causa pobreza<sup>7</sup>. O trabalho infantil “[...] trata-se de sintoma concernente às iniquidades sociais e econômicas.”<sup>8</sup>

A exploração da mão de obra de crianças e adolescentes “[...] existe desde que o mundo é mundo”<sup>9</sup>, e, portanto, a análise deste trabalho será feita a partir da Revolução Industrial, não pela sua inexistência em período anterior, mas, primeiramente, pelo estreito limite desta pesquisa, depois, porque é a partir da Revolução Industrial que a regulamentação jurídica das relações de trabalho começa a acontecer<sup>10</sup>, e, então, surge, mesmo que de forma

<sup>4</sup> Cf. OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e profissionalização de adolescente**. São Paulo: LTr, 2009, p. 16.

<sup>5</sup> Cf. OLIVA, José Roberto Dantas. **O Princípio da Proteção Integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil**. São Paulo: LTr, 2006, p. 78.

<sup>6</sup> Cf. *Idem, ibidem*, p. 78.

<sup>7</sup> Cf. OLIVEIRA, O.d., 2009, p. 16.

<sup>8</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho de crianças e adolescentes no Brasil do século XXI**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2002, n. 16, p. 3.

<sup>9</sup> Cf. OLIVA, J. R. D., 2006, p. 29.

<sup>10</sup> Cf. *Idem, ibidem*, p. 29.

precária, um ideário de preocupação com as condições do trabalho, inclusive em defesa dos direitos das crianças e dos adolescentes.

Para FONSECA, corroborando o argumento de que somente no século XVIII nasce uma regulamentação jurídica das relações de trabalho, em 1802 surge o Direito do Trabalho, na Inglaterra, berço da Revolução Industrial, por uma lei denominada *Moral and Health Act*, a qual estabeleceu as primeiras regras básicas de medicina do trabalho<sup>11</sup>.

É importante mencionar que a transição do modelo feudal para uma nova estrutura produtiva, direcionada ao capitalismo, no século XVIII, acarreta transformações culturais e sociais, transformações nos conceitos de família, de vida privada, e, com isso, o *sentimento de infância*<sup>12</sup> também passa a ser modificado. A infância, até então uma etapa da vida humana desvalorizada, passa a ser considerada, a existir no mundo dos homens adultos, e a preocupação com a formação da criança, da pessoa, de um novo homem, começa a fazer parte da sociedade; o ensino dos afazeres domésticos e dos ofícios torna-se habitual, emprestando ao trabalho o sentido formador, educador<sup>13</sup>.

Em “Trabalho e Profissionalização de Adolescente”, OLIVEIRA transcreve trecho do discurso do Ministro do Comércio de 1841, da França, que busca, justamente, se opor às reivindicações operárias relacionadas ao trabalho infantil, abordando a ideologia de que o trabalho é uma forma de vigilância e recurso para os pais e aprendizagem para as crianças e adolescentes; o trabalho era considerado formador, capaz de melhorar a força trabalhadora, melhorar a produção através da exploração precoce.

CAMPOS e ALVERGA, em crítica desenvolvida sobre a crença na dignidade do trabalho, sobre o papel formador do trabalho, “[...] que sempre foi apontado como alternativa à criminalidade e à pobreza”<sup>14</sup>, afirmam que

[...] a inserção precoce no trabalho produtivo, as deficitárias condições de vida têm recebido a parceria e o estímulo fundamentais de uma ideologia reificadora do trabalho, a tal ponto que um dos mais famosos ditos populares da nossa cultura ocidental, de que **“o trabalho dignifica o homem”, muitas vezes assume um caráter inquestionável, possibilitando que o trabalho, até mesmo quando exercido de forma indigna, seja visto como um valor**

<sup>11</sup> Cf. FONSECA, R. T. M., 2002, p 1.

<sup>12</sup> “[...] igual transformação ocorreu na forma de se entender a família, de modo que, a partir de então, atenção especial foi destinada ao espaço privado, ao invés da promiscuidade mundana antes observada, na qual as crianças incluíam-se de forma diferenciada, daí brotando o *sentimento moderno de infância*. A nova família toma para si um importante aspecto de formação do ‘novo homem’, qual seja o ensino cotidiano dos afazeres domésticos e ofícios [...]”. CAMPOS, Herculano Ricardo; ALVERGA, Alex Reinecke. **Trabalho infantil e ideologia: contribuição ao estudo da crença indiscriminada na dignidade do trabalho**. In: Estudos de Psicologia, 2011. p. 230.

<sup>13</sup> *Idem, ibidem*, p. 230.

<sup>14</sup> FONSECA, R. T. M. da, 2002, p. 3.

**supremo, como formador do espírito, educador.** Por que o trabalho é considerado desta maneira?

De acordo com Mészáros, situando o debate no contexto da heurística marxista, essa submissão dos indivíduos ao trabalho não passaria de um epifenômeno da subsunção do trabalho ao capital.<sup>15</sup> (sem grifos no original)

A pergunta transcrita, respondida por Mészáros, vai ao encontro do que leciona DANTAS, pois, foi durante a Revolução Industrial que a exploração da mão de obra infantil se difundiu

[...] conforme relata *Alfredo Montoya Melgar*, [devido] tanto à falta de mão-de-obra adulta em determinadas regiões, como ao desejo dos empresários de reduzir os custos de produção, servindo-se do trabalho, pior remunerado, de crianças e mulheres (as então chamadas “meias forças”), e à ideia – muito difundida na época – da quase impossibilidade de readaptar os adultos às novas técnicas industriais.<sup>16</sup>

O trabalho, valorizado diante do desenvolvimento industrial, responsável por garantir o alcance do lucro, objetivo principal da economia capitalista, passa a ser explorado pelos donos das indústrias, sem qualquer responsabilidade pelo seu aproveitamento desregrado, o que levou muitas famílias à miséria, que por não terem condições de criarem seus filhos, os abandonava ou os alugava para os donos de fábricas, que sob justificativa da formação moral, da educação e da oportunidade, se aproveitavam das meias-forças na busca pela mais valia<sup>17</sup>.

Todas as condições que se instalaram nos países envolvidos com a Revolução Industrial, ocasionadas pelo acúmulo de pessoas nas cidades, vindas do campo e acostumadas com o modelo feudal, diante das moradias precárias e das péssimas condições de higiene e segurança, geraram a revolta popular e os governos, para tentar gerenciar as situações criadas pelo desenvolvimento industrial, contrataram estudos, pesquisas, a fim de verificar as condições existentes nas fábricas e, com isso, procurar soluções.

As principais pesquisas foram desenvolvidas por *Loius-René Villermé*, publicada em 1840, e por *Edouard Ducpetiaux*, publicada em 1843. *Ducpetiaux*, já naquela época, apresentou as péssimas condições física e moral dos jovens trabalhadores, levando em consideração a escolaridade, o lazer, a vida dentro das fábricas e a importância da qualificação profissional. Enfatizou na sua obra que expôs os resultados de sua pesquisa,

<sup>15</sup> CAMPOS, H. R.; ALVERGA, A. R., 2011, p. 228.

<sup>16</sup> OLIVA, J. R. D., 2006, p. 41.

<sup>17</sup> CAMPOS, H. R.; ALVERGA, A. R., 2011. p. 230.

intitulada “*De La condition physique e morale des jeuns ouvriers et des moyens de l’amériorer*”, a importância da educação e da profissionalização da mão de obra dos jovens<sup>18</sup>.

O trabalho de *Ducpetiaux*, como anteriormente mencionado, foi publicado no ano de 1843 e, mesmo apesar de séculos transcorridos, as recomendações feitas pelo pesquisador parecem tão atuais quanto os problemas encarados pela sociedade brasileira, no que diz respeito à exploração do trabalho infantil, em suas devidas proporções. Afinal, a educação em primeiro lugar, principalmente quando transportada a análise do pesquisador belga para o tema desenvolvido nesta pesquisa monográfica, qual seja, trabalho aprendiz, é de suma importância e consideração, uma vez que é justamente pela busca da profissionalização, da conciliação entre educação e experiência profissional, que a legislação de proteção ao trabalho aprendiz foi promulgada.

Várias foram as normas criadas para proteção ao trabalho após a Revolução Industrial, entre os séculos XVIII e XIX, inclusive para proteção do trabalho das crianças e dos adolescentes. De modo geral, os avanços surgidos podem ser resumidos em: aumento da idade para admissão ao trabalho; diminuição da jornada proporcional à idade; exigência de frequência à escola ou comprovação da escolaridade básica; importância crescente de condições de salubridade e segurança nos trabalhos; proibição de trabalhos diferenciados para adolescentes e mulheres<sup>19</sup>; entre outras conquistas, que trouxeram melhorias para época e que iniciaram lutas que permanecem até hoje.

No cenário internacional, algumas regras surgiram como por exemplo: a Declaração dos Direitos da Criança, de 1924; a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais, de 1948; a Declaração dos Direitos da Criança, de 1959; o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, de 1966; a Convenção sobre os Direitos da Criança, de 1989; a Declaração de Cartagena de Índias sobre a Erradicação do Trabalho Infantil, de 1997; a Carta de Cartagena de Índias “Sobre Trabalho Infantil Doméstico em Residências de Terceiros”, de 2003; e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, de 1998<sup>20</sup>.

Cabe ressaltar, que todas as normas internacionais citadas anteriormente surgiram após a criação da OIT<sup>21</sup>, comprovando o despertar para a necessidade de tutela dos direitos

<sup>18</sup> Cf. OLIVEIRA, O. d, 2009, p. 22.

<sup>19</sup> Cf. *Idem, ibidem*, p. 47.

<sup>20</sup> Cf. *Idem, ibidem*, p. 118-121/139.

<sup>21</sup> “A OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social”. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em 14 de junho de 2015.

dos trabalhadores. A ideia de criação de uma organização capaz de equilibrar as relações de trabalho, assegurando direitos irrenunciáveis aos trabalhadores, surgiu da necessidade de um Estado intervencionista, logo no início do século XIX<sup>22</sup>.

OLIVA explica o contexto da criação da OIT:

Logo após a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), em 25 de janeiro de 1919, instalou-se a Conferência da Paz, no Palácio de Versalhes, nas cercanias de Paris. A Comissão de Legislação Internacional do Trabalho, criada com a finalidade de realizar estudos acerca de uma regulamentação básica para as relações internacionais de trabalho, após 35 sessões, concluiu, em 24 de março, o projeto para o qual fora incumbida, que, com pequenas alterações, foi aprovado pela Conferência e passou a constituir a Parte XIII do Tratado de Versalhes, cujo texto completo foi adotado em 6 de maio de 1919.

Assim nascia a Organização Internacional do Trabalho – OIT, inquestionavelmente um dos mais importantes fatores de transformação e solidificação do Direito do Trabalho no mundo e da consagração de uma nova fase de sua autonomia e sistematização. As ações da OIT, a partir de então, representaram uma ruptura com a desapiadada exploração do trabalho humano decorrente do liberalismo, sendo direcionadas para o fortalecimento de uma legislação tuitiva, voltada para a dignificação do ser humano pelo trabalho.<sup>23</sup>

Assim, a OIT possuía três principais justificações para sua criação: a primeira, política, buscando garantir a paz universal, a segunda, humanitária, objetivando modificar as condições de trabalho que despertavam injustiças diante da miséria e da exploração, e a terceira, econômica, defendendo a concorrência internacional, procurando equilibrar as condições sociais<sup>24</sup>.

Diversas Convenções e Recomendações foram e são elaboradas pela OIT, e o trabalho infantil e do adolescente sempre foi assunto debatido e protegido pela organização. Posteriormente será apresentado um esquema cronológico das Convenções e Recomendações mais relevantes para esta pesquisa<sup>25</sup>. Porém, antes, abordaremos de forma mais detalhada algumas dessas regulamentações mundiais.

Atenção especial deve ser dada à Convenção n. 138 e à Recomendação n. 146, ambas da OIT, pois, de acordo com OLIVEIRA, essas regulamentações “[...] devem ser tidas como base de toda a política da OIT sobre o trabalho infanto-juvenil.”<sup>26</sup> A Convenção n. 138 é o instrumento adotado por todos os setores, em substituição às diversas Convenções

<sup>22</sup> Cf. OLIVA, J. R. D., 2006, p. 53.

<sup>23</sup> Cf. *Idem, ibidem*, p. 54.

<sup>24</sup> Cf. OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 125.

<sup>25</sup> Esquema apresentado na p. 18-19.

<sup>26</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 128.



anteriores em que se estabeleciam idades mínimas diferenciadas para admissão ao trabalho, possuindo como principal objetivo a erradicação do trabalho infantil, podendo ser denominada como a Convenção sobre a Idade Mínima de 1973<sup>27</sup>.

A Convenção n. 138 estabelece que a idade mínima para admissão em emprego ou trabalho em qualquer ocupação “[...] não será inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos”<sup>28</sup>. O § 4º do mesmo artigo 2º ainda estabelece que:

Art. 2º — 1. Todo País-Membro que ratificar esta Convenção especificará, em declaração anexa à ratificação, uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em seu território e nos meios de transporte registrados em seu território; ressalvado o disposto nos Artigos 4º e 8º desta Convenção, nenhuma pessoa com idade inferior a essa idade será admitida a emprego ou trabalho em qualquer ocupação.

**4. Não obstante o disposto no parágrafo 3 deste Artigo, o País-Membro, cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, definir, inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos.**<sup>29</sup> (sem grifos no original)

Outro artigo de grande relevância é o artigo 6º, o qual merece transcrição:

Art. 6º — Esta Convenção não se aplicará a trabalho feito por crianças e jovens em escolas de educação vocacional ou técnica ou em outras instituições de treinamento em geral ou a trabalho feito por pessoas **de no mínimo quatorze anos de idade** em empresas em que esse trabalho for executado dentro das condições prescritas pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, onde as houver, e constituir parte integrante de:

- a) curso de educação ou treinamento pelo qual é principal responsável uma escola ou instituição de treinamento;
- b) programa de treinamento principalmente ou inteiramente numa empresa, que tenha sido aprovado pela autoridade competente; ou
- c) programa de orientação vocacional para facilitar a escolha de uma profissão ou de especialidade de treinamento. (sem grifos no original)<sup>30</sup>

A Recomendação n. 146 da OIT, de 1976, complementa a Convenção anteriormente analisada, sem alterações quanto à permissão do trabalho desenvolvido por adolescentes acima de quatorze anos, acrescentando, apenas, que medidas mais específicas

<sup>27</sup> Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/492>>. Acesso em 19 de fevereiro de 2015.

<sup>28</sup> *Ibidem*, acesso em 19 de fevereiro de 2015.

<sup>29</sup> *Ibidem*, acesso em 19 de fevereiro de 2015.

<sup>30</sup> *Ibidem*, acesso em 19 de fevereiro de 2015.

deveriam ser tomadas pelos países para controle e fiscalização dos trabalhos desenvolvidos por crianças e adolescentes.

Desde 1939 algumas Recomendações surgiram especificamente sobre os temas orientação profissional, formação profissional e aprendizagem, relacionados diretamente com o objeto desta pesquisa. Apenas uma Convenção está relacionada com os temas elencados, qual seja, a Convenção n. 142<sup>31</sup>.

A Convenção n. 142 da OIT, que entrou em vigor internacionalmente em 1977, foi aprovada no Brasil em 1981 e promulgada em 1989<sup>32</sup>, busca incentivar o desenvolvimento de políticas e programas sobre orientação e formação profissional, associado ao emprego, bem como estimular a educação vocacional técnica e geral, de orientação profissional e educacional e de formação profissional, dentro ou fora do sistema de educação formal do país-membro, devendo essas políticas e programas contar com a cooperação das organizações de empregadores e trabalhadores e com outros órgãos interessados<sup>33</sup>.

A Recomendação da OIT atualmente em vigor, relacionada com o objeto de estudo, é a de n. 195, responsável pela valorização dos recursos humanos, das políticas públicas para desenvolvimento da educação, formação e aprendizagem<sup>34</sup>. A Recomendação é direta e específica quando estabelece que os países-membro deveriam assumir a responsabilidade de investir na educação e na formação profissional antes da entrada definitiva no mercado de trabalho.

A Recomendação n. 195 da OIT possui um capítulo específico sobre a educação e a formação prévia ao emprego, que harmoniza com a proposta da Lei da Aprendizagem (Lei n. 10.097/2000) e o Decreto n. 5.598/2005:

### III. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PRÉVIA AO EMPREGO

#### 8. Os Membros deveriam:

- a) Reconhecer a responsabilidade que lhes cabe em matéria de educação e formação prévia ao emprego, e na colaboração com os interlocutores sociais, melhorar o acesso de todos às mesmas, com a finalidade de incrementar a empregabilidade e facilitar a inclusão social;
- b) Desenvolver enfoques não formais em matéria de educação e formação, especialmente para os adultos que não tiveram acesso às oportunidades de educação e formação quando eram jovens;
- c) Fomentar, na medida do possível, o uso das novas tecnologias da informação e comunicação aplicadas à aquisição de conhecimentos e à formação;

<sup>31</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 136-137.

<sup>32</sup> Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/496>>. Acesso em 19 de fevereiro de 2015.

<sup>33</sup> *Ibidem*, acesso em 19 de fevereiro de 2015.

<sup>34</sup> Cf. OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 137-138.

- d) Assegurar o fornecimento de informação e orientação profissional, informação sobre mercados de trabalho, trajetórias profissionais e assessoramento sobre o emprego, complementado com informação relativa aos direitos e obrigações de todas as partes, em virtude da legislação do trabalho e outras formas de regulamentação trabalhista;
- e) Assegurar a pertinência e a manutenção da qualidade dos programas de educação e formação prévia ao emprego, e
- f) Assegurar o desenvolvimento e a consolidação de sistemas de educação e formação profissional que ofereçam oportunidades adequadas para o desenvolvimento e a certificação das competências que requer o mercado de trabalho.<sup>35</sup>

Por fim, analisando-se os dois últimos documentos internacionais mencionados, quais sejam, Convenção n. 142 e Recomendação n. 195, é possível distinguir que na profissionalização do adolescente dois aspectos são importantes: a orientação e a formação profissional. Orientação profissional seria

[...] a ajuda prestada a um indivíduo para resolver os problemas referentes à escolha de uma profissão e ao progresso profissional, levando-se em conta característica do interessado e da relação entre estas possibilidades do mercado de emprego.<sup>36</sup>

A formação profissional, por sua vez, seria a preparação profissional, que desenvolve no adolescente a noção e o gosto pelo trabalho, mantendo a harmonia com a finalidade do ensino obrigatório e a formação propriamente dita<sup>37</sup>.

O esquema apresentado a seguir é uma compilação, em ordem cronológica, das normas editadas pela OIT sobre o trabalho infantil e profissionalização do adolescente, retiradas da obra “O Princípio da Proteção Integral e o Trabalho da Criança e do Adolescente no Brasil”:

- 1) Convenção n. 5, sobre a idade mínima de admissão nos trabalhos industriais, aprovada na primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Washington – 1919), que entrou em vigor no plano internacional de 13.6.1921. [...];
- 2) Convenção n. 6, sobre o trabalho noturno dos menores na indústria, aprovada na primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Washington – 1919), que entrou em vigor no plano internacional de 13.6.1921. [...];
- [...]

<sup>35</sup>Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-o-desenvolvimento-dos-recursos-humanos-educa%C3%A7%C3%A3o-forma%C3%A7%C3%A3o-e-aprendizagem-permanente>>. Acesso em 19 de fevereiro de 2015.

<sup>36</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 137.

<sup>37</sup> Cf. *Idem, ibidem*, p. 137.

8) Convenção n. 24, aprovada em 1927, que instituiu o **seguro-enfermidade** dos trabalhadores na indústria, no comércio e no serviço doméstico, **estendendo o benefício aos aprendizes**;

[...]

10) Convenção n.37, aprovada em 1933, que estabeleceu **seguro-invalidez** para os trabalhadores empregados em empresas industriais e comerciais, nas profissões liberais, no trabalho a domicílio e no serviço doméstico, **inclusive para os menores**;

11) Convenção n. 38, aprovada em 1933, que consagrou o benefício do **seguro-invalidez para os menores na agricultura**;

12) Convenção n. 39, aprovada em 1933, que estabeleceu o **seguro por morte aos menores na indústria**;

13) Convenção n. 40, aprovada em 1933, que restabeleceu o **seguro por morte aos aprendizes na agricultura**;

14) Convenção n. 52, aprovada em 1936, que dispôs sobre o **direito às férias remuneradas aos trabalhadores menores**;

[...]

18) Convenção n. 77, aprovada em 1946, que estabeleceu a **obrigatoriedade do exame médico de aptidão para o emprego de menores na indústria**;

19) Convenção n. 78, aprovada em 1946, , que estabeleceu a **obrigatoriedade do exame médico de aptidão para o emprego de menores em trabalhos não-industriais**;

[...]

25) Convenção n. 138, aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 1973. Trata da idade mínima para admissão em emprego. [...]. Referida convenção considerou as disposições contidas em todas as anteriores que estabeleciam idades mínimas para determinados setores econômicos, com a finalidade de adotar instrumento geral sobre a matéria, com vista à total abolição do trabalho infantil. [...];

26) Convenção n. 182, aprovada em 1º de junho de 1999, [...]. Trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação. [...].<sup>38</sup>

## 1.2 A legislação de proteção ao trabalho da criança e do adolescente no Brasil

Para uma melhor organização, até mesmo estrutural, optou-se por analisar a evolução da legislação de proteção contra a exploração do trabalho da criança e do adolescente no Brasil em subcapítulo próprio. Afinal, a pesquisa limita-se ao estudo da aplicação da legislação de proteção ao trabalho do aprendiz, quando inserido no mercado de trabalho, no Brasil, inclusive com um estudo de caso de uma instituição sem fins lucrativos do município de Florianópolis.

OLIVA utiliza uma divisão da história do trabalho, baseada em Orlando Gomes e Elson Gottschalk, da seguinte maneira: a primeira fase da história seria denominada “pré-histórica”, que vai desde a independência, em 1822, até a abolição da escravatura, em 1888, a segunda fase vai de 1888 até 1930, e a partir da Revolução de 1930 iniciaria a terceira fase.

<sup>38</sup> OLIVA, J. R. D., 2006, p. 55-58.

De uma forma adaptada, no que se refere aos acontecimentos históricos que aqui serão abordados, utilizaremos esta divisão para abordar a evolução nacional das legislações<sup>39</sup>.

O Brasil, como diversos outros países colonizados, não passou por todas as etapas na evolução histórica internacional, e o crescimento, no modelo europeu, apenas começou após a colonização, e, portanto, o país não passou por todos os fenômenos associados ao mundo do trabalho<sup>40</sup>.

Com a colonização do Brasil, iniciada em 1534, os povos indígenas que aqui habitavam e negros africanos, principalmente os homens, mas mulheres e crianças também, que eram traficados pelos portugueses, começaram a ser explorados como mão de obra<sup>41</sup>.

No período denominado “pré-histórico”, por Orlando Gomes e Elson Gottschalk, a mão de obra utilizada era a de indígenas e negros. É relevante ressaltar duas formas de trabalho desse período da história analisado, quais sejam, o trabalho escravo realizado por negros, sendo em de 13 de maio de 1888, pela Lei Áurea, abolido o sistema de escravidão, e as corporações de ofício, onde o trabalho desenvolvido, o ofício, era ensinado para crianças e adolescentes, não escravas, semelhantes às corporações de ofício existentes na Europa. As corporações de ofício, assim como o trabalho escravo dos negros, também foram abolidas pela Constituição do Império, de 1824<sup>42/43</sup>.

No final do século XIX, adentrando na primeira fase histórica (de 1888 a 1930), o crescimento populacional, a expansão das indústrias e a imigração interna fizeram com que a preocupação com a criança e o adolescente aumentasse. Para CAMPOS e ALVERGA, somente em 1854 a legislação abordou o trabalho infantil, quando surgiu o interesse pela criação de entidades profissionalizantes, que buscavam, na verdade, ocupar as crianças pobres com o ensino do trabalho manual, que era visto como função das classes menos favorecidas e

---

<sup>39</sup> OLIVA, J. R. D., 2006, p. 58.

<sup>40</sup> *Idem, ibidem*, p.59.

<sup>41</sup> Cf. OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **O trabalho escravo: passado e presente de uma desigualdade social**. In: Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo. Porto Alegre: HS Editora, n. 5, 2014, p. 196.

<sup>42</sup> Cf. OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 52.

<sup>43</sup> “As corporações de ofício, já seculares ao tempo da Independência, foram extintas pela Constituição de 1824, do nascente Império do Brasil. Esse dispositivo de Carta Outorgada veio reconhecer e sancionar a decadência da organização corporativa de ofício, determinada por vários fatores: a estreiteza do mercado interno, as limitações da economia colonial, os desincentivos resultantes do trabalho escravo e as restrições da ideologia econômica liberal”. SALES, Paula Elizabeth Nogueira; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro. **Educação profissional e aprendizagem no Brasil: trajetórias, impasses e perspectivas**. 2010, p. 18. Disponível em: <[http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Anais\\_2010/Artigos/GT4/EDUCACAO\\_PROF\\_E\\_APREND.pdf](http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Anais_2010/Artigos/GT4/EDUCACAO_PROF_E_APREND.pdf)>. Acesso em 19 de abril de 2015.

jamais como trabalho digno dos nobres<sup>44</sup>, encarando, mais uma vez, o trabalho como algo mais útil que a “vagabundagem”<sup>45</sup>.

Aceitava-se o trabalho infantil como forma de contenção social e disciplina. “O trabalho é apresentado para as crianças e adolescentes da população pobre como alternativa à rua, ou como *Jorge Street* [“importante capitalista da época”<sup>46</sup>] afirmou em 1917: ‘a oficina com seus inconvenientes é preferível à rua com todos os seus perigos’”<sup>47</sup>. Essa opinião vai ao encontro do Código de Menores, surgido em 1927, fundamentado na Doutrina da Situação Irregular<sup>48</sup>, e que, atualmente, está ultrapassada pelo surgimento da Doutrina da Proteção Integral, que será posteriormente discutida.

Alguns estudiosos afirmam que o Decreto n. 1.313, de 17 de janeiro de 1891, o qual estabelecia providências para regularizar o trabalho de crianças empregadas nas fábricas da Capital Federal<sup>49</sup>, foi a primeira lei brasileira sobre o tema, não permitindo o trabalho para menores de doze anos de idade, excepcionalmente na aprendizagem, em que era permitido para maiores de oito anos<sup>50</sup>. Observação interessante, e de extrema relevância, faz OLIVEIRA, ao tratar do conceito de aprendiz da época do referido decreto:

O Decreto n. 1.313, ao permitir exceção na idade mínima para crianças a partir dos oito anos nas fábricas de tecido, fragilizou muito sua eficácia porque naquela época era alto o índice de estabelecimentos fabris de confecção de tecidos no Rio de Janeiro. O conceito de “aprendiz” deteriorou-se na Europa a partir da extinção das corporações [de ofício] e passou a dar o qualificativo a todo trabalhador menor de idade ainda que laborando fora de qualquer contexto de qualificação profissional. O Decreto n. 1.313 reforça o desvio considerando “aprendiz” toda criança que a partir dos oito anos passa a trabalhar [...].<sup>51</sup>

Algumas das regulamentações que surgiram no Brasil, após 1891, sobre a proteção ao trabalho da criança e do adolescente foram: o Decreto n. 17.943-A, de 12 de

<sup>44</sup> Cf. CAMPOS, H. R.; ALVERGA, A. R., 2011. p. 230.

<sup>45</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 54.

<sup>46</sup> CAMPOS, H. R.; ALVERGA, A. R., 2011. p. 233.

<sup>47</sup> *Idem, ibidem*, p. 67.

<sup>48</sup> “A doutrina jurídica da situação irregular tem raízes em concepções que remontam ao início do século XIX. Foi articulada no ambiente jurídico com a edição de um Código de Menores em 1927 que organizou as 23 leis existentes sobre assistência e proteção aos menores e, posteriormente, rearticulada com uma nova edição com a aprovação da Lei n. 6.697, de 10 de outubro de 1979, que instituiu um outro Código de Menores<sup>3</sup>. Este código adotaria explicitamente a doutrina da situação irregular”. CUSTÓDIO, André Viana. **Teoria da proteção integral: pressuposto para compreensão do direito da criança e do adolescente**. Disponível em: <<http://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/viewFile/657/454>>. Acesso em 16 de abril de 2015.

<sup>49</sup> Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 29 de março de 2015.

<sup>50</sup> OLIVA, J. R. D., 2006, p. 63.

<sup>51</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 58.5

outubro de 1927, conhecido como o primeiro Código de Menores, e que teve um capítulo proibindo o trabalho de crianças até doze anos e o trabalho noturno para menores de dezoito anos; o Decreto n. 22.042, de 3 de novembro de 1932, prevendo condições de trabalho para os menores na indústria; o Decreto-Lei n. 1.238, de 2 de maio de 1939, que criou cursos de aperfeiçoamento profissional, regulamentado pelo Decreto n. 6.029, de 26 de julho de 1940, que garantiu o direito das crianças e dos adolescentes frequentarem os cursos mencionados; e o Decreto-Lei n. 3.616, de 13 de setembro de 1941, que, dentre outras coisas, instituiu a carteira de trabalho para crianças e adolescentes e limitou a jornada de trabalho<sup>52</sup>.

Relatam CAMPOS e ALVERGA:

O trabalho das crianças sempre representou uma preocupação para o movimento organizado dos trabalhadores brasileiros que, pelo menos desde 1912, inseriu nas suas pautas de reivindicações a diminuição da jornada para os menores de 18 anos e a eliminação do trabalho para menores de 14 anos de idade.

Durante a eclosão do movimento grevista na cidade de São Paulo, em 1917, que envolveu mais de 20 mil operários, foi constituído um Comitê de Defesa Operária, composto por líderes trabalhistas.

Como consequência desses embates, observam-se algumas reformas na legislação social, como foi o caso da Lei de Acidentes de Trabalho, de 1919.<sup>53</sup>

No dia 1º de maio de 1943, segunda fase histórica, pós Revolução de 1930, foi promulgado o Decreto-Lei n. 5.452, criador da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo sido, pela primeira vez, inseridas normas sobre a proteção ao trabalho dos adolescentes em um código. Ficou estabelecido que os trabalhadores adolescentes teriam todos os direitos dos trabalhadores adultos (férias, descanso semanal, indenização nas dispensas imotivadas etc.), sendo a idade mínima para admissão de quatorze anos e dezoito anos para trabalho noturno, perigoso e insalubre, além da obrigatoriedade das empresas contratarem adolescentes aprendizes a partir dos quatorze anos, devendo matriculá-los no sistema nacional de aprendizagem. Foi com a Lei n. 5.274, de 24 de abril de 1967, que, pela primeira vez, ficou estabelecido que empregadores deveriam contratar adolescentes em percentual relativo ao número de empregados<sup>54</sup>.

Analisando-se as Constituições do Brasil, é possível ressaltar que a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934 instituiu como idade mínima quatorze anos para a admissão ao trabalho, para o trabalho noturno dezesseis anos e para trabalho em

<sup>52</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 65-67.

<sup>53</sup> Cf. CAMPOS, H. R.; ALVERGA, A. R., 2011. p. 231-232.

<sup>54</sup> Cf. OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 83-85.

indústrias insalubres dezoito anos. Essas disposições foram mantidas pela Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937. Com efeito, a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946 manteve as idades estabelecidas nas Constituições passadas, entretanto, a Constituição do Brasil de 1967 alterou as referidas idades, passando para doze anos a idade mínima para admissão ao trabalho<sup>55</sup>. Em 1988, a CRFB restabeleceu direitos reconhecidos aos adolescentes antes da Constituição do Brasil de 1967 e da Emenda Constitucional n.1 de 1969, especificamente no seu artigo 7º:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz; [...]<sup>56</sup>

No ano de 1998, a Emenda Constitucional n. 20 alterou o inciso XXXIII, do artigo 7º, da CRFB, proibindo “[...] qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”<sup>57</sup>, logo, qualquer norma infraconstitucional que permitisse o trabalho para adolescentes com menos de dezesseis, ou com menos de quatorze anos para aprendizes, não foi recepcionada pela Carta Maior<sup>58</sup>.

Antes da Doutrina da Proteção Integral, ou Teoria da Proteção Integral<sup>59</sup>, o que existia era o Código de Menores de 1927 e, posteriormente, o Código de 1979, baseados na Doutrina da Proteção ao Menor em Situação Irregular, representando uma lei de assistência e proteção, não à infância em geral, mas à infância abandonada ou delinquente<sup>60</sup>.

O Código de Menores brasileiro, de 1927:

<sup>55</sup> Cf. OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 82-92.

<sup>56</sup> Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 23 de fevereiro de 2015.

<sup>57</sup> *Ibidem*, acesso em 24 de fevereiro de 2015.

<sup>58</sup> Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 192

<sup>59</sup> VERONESE, Josiane Rose Petry; CUSTÓDIO, André Viana. **Direito da criança e do adolescente para concurso de juiz do trabalho**. São Paulo: EDIPRO, 2012, p. 28.

<sup>60</sup> Cf. OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 70.



Seria representativo das visões em vigor na Europa nesse período, segundo as quais era necessário o estabelecimento de práticas psicopedagógicas geralmente carregadas de um forte conteúdo moralizador, produzindo e reproduzindo uma visão discriminatória e elitista que desconsiderou as condições econômicas como fatores importantes na condição de exclusão. Para supostamente resolver os incômodos da delinquência, do abandono e da ociosidade, apresentava propostas focalizadas nas consequências dos problemas sociais omitindo-se em relação à absoluta condição de exploração econômica.<sup>61</sup>

O Código de Menores de 1979 não rompeu com a proposta do antigo Código de 1927, permanecendo a política de institucionalização de crianças e adolescentes pobres na busca pelo controle social. Alguns aspectos podem ser elencados como caracterizadores dos Códigos de Menores: denominação de *menor* ou *menoridade* como fruto de uma visão estigmatizada; o *menor* como objeto de políticas de institucionalização; exclusão das crianças e adolescentes pela condição econômica, social, racial e de gênero; a infância vista apenas como incapacidade; responsabilização da própria criança e do adolescente pela sua condição de irregularidade, etc.<sup>62</sup>.

A Constituição Federal de 1988 adiantou-se em relação à Convenção sobre os Direitos das Crianças, de 1990, e, em seu artigo 227, adotou a Doutrina da Proteção Integral, solidificada com o Estatuto da Criança e do Adolescente<sup>63</sup>.

A Constituição Brasileira, de forma clarividente, acolheu a Emenda Popular subscrita por um milhão e duzentos mil brasileiros, que se materializou no artigo 227, consagrando os fundamentos da doutrina da proteção integral de crianças e adolescentes.<sup>64</sup>

Com a Convenção sobre os Direitos das Crianças, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 20 de novembro de 1989, oficializado como lei internacional no ano de 1990, a proteção integral das crianças e dos adolescentes restou formalizada. Essa nova doutrina, construída no âmbito internacional, foi adotada pelo Brasil já na sua Constituição Federal de 1988, como anteriormente mencionado.

A Convenção sobre os Direitos das Crianças entrou em vigor no Brasil em 23 de outubro de 1990 e foi ratificada por outros 193 países, sendo considerado o instrumento de direitos humanos mais aceito na história universal<sup>65</sup>.

<sup>61</sup> VERONESE, J. P.; CUSTÓDIO, A. V., 2012, p. 19.

<sup>62</sup> Cf. *Idem, ibidem*, p. 27.

<sup>63</sup> Cf. OLIVA, J. R. D., 2006, p. 101.

<sup>64</sup> FONSECA, R. T. M. da, 2002, n. 16, p. 4.

<sup>65</sup> Disponível em: <[http://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10120.htm](http://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10120.htm)>. Acesso em 24 de fevereiro de 2015.

Assim estabelece o preâmbulo da Convenção sobre os Direitos das Crianças:

Recordando que na Declaração Universal dos Direitos Humanos as Nações Unidas proclamaram que **a infância tem direito a cuidados e assistência especiais;**

Convencidos de que a família, como grupo fundamental da sociedade e ambiente natural para o crescimento e bem-estar de todos os seus membros, e em particular das crianças, deve receber a proteção e assistência necessárias a fim de poder assumir plenamente suas responsabilidades dentro da comunidade;

Reconhecendo que **a criança, para o pleno e harmonioso desenvolvimento de sua personalidade, deve crescer no seio da família,** em um ambiente de felicidade, amor e compreensão;

Considerando que a criança deve estar plenamente preparada para uma vida independente na sociedade e deve ser educada de acordo com os ideais proclamados nas Cartas das Nações Unidas, especialmente com espírito de paz, dignidade, tolerância, liberdade, igualdade e solidariedade;

Tendo em conta que a necessidade **de proporcionar à criança uma proteção especial** foi enunciada na Declaração de Genebra de 1924 sobre os Direitos da Criança e na Declaração dos Direitos da Criança adotada pela Assembléia Geral em 20 de novembro de 1959, e reconhecida na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (em particular nos Artigos 23 e 24), no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (em particular no Artigo 10) e nos estatutos e instrumentos pertinentes das Agências Especializadas e das organizações internacionais que se interessam pelo bem-estar da criança;

Tendo em conta que, conforme assinalado na Declaração dos Direitos da Criança, **"a criança, em virtude de sua falta de maturidade física e mental, necessita proteção e cuidados especiais, inclusive a devida proteção legal, tanto antes quanto após seu nascimento";** [...]

Reconhecendo que em todos os países do mundo existem crianças vivendo sob condições excepcionalmente difíceis e que essas crianças necessitam consideração especial;<sup>66</sup> (sem grifos no original)

No Brasil, além da Constituição Federal de 1988, o Estatuto da Criança e do Adolescente adotaram a Doutrina da Proteção Integral. A Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), no seu artigo 1º estabelece: “Esta Lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente”<sup>67</sup>.

Assim, o termo *menor* deixar de representar crianças e adolescentes, reconhecidos, a partir de então, como pessoas em desenvolvimento, sujeitos de direitos, que demandam atenção especial e responsabilidade por parte dos pais, da sociedade e do Estado.

<sup>66</sup>Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D99710.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99710.htm)>. Acesso em 24 de fevereiro de 2015.

<sup>67</sup> Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm)>. Acesso em 24 de fevereiro de 2015.

A palavra *integral*, da nomenclatura da nova doutrina, não é aleatória, ela tem a finalidade de realçar a importância da proteção absoluta e prioritária desses novos sujeitos de direitos.

Essa proteção integral, consagrada na Convenção sobre os Direitos das Crianças, na CRFB e no Estatuto da Criança e do Adolescente, influencia, por certo, o âmbito do direito do trabalho e a proteção dos adolescentes trabalhadores. A proteção integral, no campo trabalhista, está diretamente relacionada ao direito à profissionalização do adolescente, bem como com a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, preservando as determinações do inciso XXX, do artigo 7º, da CRFB de 1988: “XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”<sup>68</sup>

### 1.3 Contextualizando o contrato de aprendizagem

“O instituto da aprendizagem é o mais tradicional instrumento de profissionalização do adolescente no Brasil”<sup>69</sup>. É assim que VERONESE e CUSTÓDIO iniciam o capítulo sobre aprendizagem na obra “Direito da Criança e do Adolescente para Concurso de Juiz do Trabalho”. Afirmam que, diante da evolução tecnológica, a mão de obra qualificada é necessária, e, para muito além de ações emergenciais e compensatórias, a preocupação deve ser com uma formação profissional plena, contribuindo para o desenvolvimento desses sujeitos de direito<sup>70</sup>.

Segundo MARTINS, baseando-se na obra de Orlando Gomes e Elson Gottschalk:

[...] a aprendizagem é um instituto do moderno direito do trabalho, ao lado da *locatio operarum*, que teve origem no direito romano, assinalando a importância social de que se revestiu a aprendizagem na Roma antiga. Daí o fato de que entre os romanos o contrato de aprendizagem podia ser concebido de três formas distintas: a) o mestre era remunerado pelo ensino ministrado (*locatio operis*); b) o mestre pagava os serviços prestados pelo menor (*locatio operarum*); c) o mestre não pagava nem recebia pelo ensino ministrado, compensando-se o aprendiz com os serviços.

[...] no Brasil colonial a aprendizagem não se fez sentir com maior intensidade, tendo em vista a quase inexistência das corporações de ofícios.<sup>71</sup>

<sup>68</sup> Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 24 de fevereiro de 2015.

<sup>69</sup> VERONESE, J. R. P.; CUSTÓDIO, A. V., 2012, p. 126.

<sup>70</sup> Cf. *Idem, ibidem*, p. 127.

<sup>71</sup> MARTINS, Adalberto. **A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes**. São Paulo: LTr, 2002, p. 82-83.

Apesar da existência da aprendizagem desde a Roma antiga, o instituto da aprendizagem, nos moldes que hoje vigora, teve sua origem, no Brasil, no século XX, após a Revolução Industrial, quando se buscava a industrialização do país, e, por consequência, necessitou-se de “[...] mão de obra especializada, para manipulação dos maquinários industriais e produção em grande escala”<sup>72</sup>.

O contrato de aprendizagem, entendido como a formação técnico-profissional metódica, encontra-se em vigor desde a CLT, com a reunião de diversas normas trabalhistas esparsas<sup>73</sup>.

FONSECA esclarece sobre o surgimento do contrato de aprendizagem:

A origem do Contrato de Aprendizagem remonta à Constituição de 1937, quando o “Estado Novo”, personificado em Getúlio Vargas, visava iniciar a industrialização no Brasil. Com a edição da CLT, em 1943, regulamentou-se o contrato em tela, de forma triangular entre empresas, Serviços Nacionais de Aprendizagem e adolescentes [...].<sup>74</sup>

Pelo Decreto n. 4.048, de 22 de janeiro de 1942, e pelo Decreto n. 8.621, de 10 de janeiro de 1946, foram criados, respectivamente, o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI), com o objetivo organizar e administrar a aprendizagem industrial, obrigatória às empresas da categoria econômica sob sua jurisdição, e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), com a finalidade de administrar e organizar a aprendizagem comercial. Em vista disso, os primeiros cursos de aprendizagem surgiram<sup>75/76</sup>.

Em 1942, pelo Decreto n. 5.091, de 15 de dezembro de 1942, conceituou-se aprendiz como “[...] o trabalhador menor de dezoito e maior de quatorze anos, sujeito à

<sup>72</sup> OLESKI, Regina Joana. Histórico da aprendizagem profissional. *In: Ser aprendiz!: aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos*. São Paulo: LTr, 2009, p. 90.

<sup>73</sup> Cf. *Idem, ibidem*, p. 86.

<sup>74</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes*. *In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 2013, vol.79, n. 1, p. 105.

<sup>75</sup> “O SENAR [que] foi inicialmente criado pelo Decreto n. 77.354, de 31.3.76, no âmbito do Ministério do Trabalho, e tinha por objetivo organizar e administrar os programas de formação profissional rural, sendo que esse decreto foi revogado. Posteriormente, foi criado pela Lei n. 8.315, de 23.12.91, com o objetivo de organizar, administrar e executar o ensino da formação profissional rural (art. 1º). O SENAT, criado pela Lei n. 8-076, de 14.9.93, como entidade de direito privado, tinha como objetivo gerenciar, desenvolver, executar e apoiar programas de aprendizagem”. COELHO, Bernardo Leôncio Moura. *As alterações no contrato de aprendizagem: considerações sobre a Lei nº 10.097/2000*. *In: Revista de informação legislativa*, v. 38, n. 150, 2001, p. 211-223. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/691/r150-15.pdf?sequence=4>>. Acesso em 19 de abril de 2014.

<sup>76</sup> O Sistema S ainda é composto por: SESCOOP, que teve sua criação autorizada e é regulado pela Medida Provisória n. 2.085-34, de 22 de março de 2001.

formação profissional metódica do ofício em que se exerça o seu trabalho”<sup>77</sup>, e, em 6 de outubro de 1952, pelo Decreto n. 31.546<sup>78</sup>, nos artigos 1º e 2º, aprendizagem e aprendiz foram conceituados:

Art. 1º Considera-se de aprendizagem o contrato individual de trabalho realizado entre um empregador e um trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos, pelo qual, além das características mencionadas no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aquele se obriga a submeter o empregado à formação profissional metódica do ofício ou ocupação para cujo exercício foi admitido e o menor assume o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem.

Art. 2º Entende-se como sujeito à formação profissional metódica de ofício ou ocupação, o trabalhador menor matriculado em curso do SENAI ou SENAC ou em curso por êles reconhecido nós têrmos da legislação que lhe fôr pertinente.<sup>79</sup>

Desta forma, no surgimento do instituto da aprendizagem, o SENAI e o SENAC possuíam competência exclusiva para oferecer os programas de aprendizagem metódica, assim como estabelecer a duração e as condições dos cursos.

Quase sem alterações no contrato de aprendizagem, foi na década de 90, década anterior à promulgação da Lei da Aprendizagem (Lei n. 10.097/2000), que dados estatísticos sobre a realidade do trabalho dos adolescentes e dos jovens, obtidos e publicados à época, começaram a ser analisados, e demonstraram que a situação não era positiva, apesar de promulgado o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/1990) assegurando direitos trabalhistas e previdenciários. Segundo esses dados estatísticos, “[...] 72,1% dos adolescentes trabalhadores de 15 a 17 anos possuíam vínculo com um empregador, embora isso não significasse que seus direitos trabalhistas e previdenciários estivessem garantidos”<sup>80</sup>, diante da dificuldade de fiscalização do trabalho, além de poucos projetos que buscassem a profissionalização dos adolescentes, o que acabava por favorecer a dicotomia educação-trabalho, em que não existia nem escolarização adequada, nem formação profissional suficiente<sup>81</sup>.

<sup>77</sup> Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5091-15-dezembro-1942-415127-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 16 de abril de 2014.

<sup>78</sup> O Decreto n. 31.546 de 1952 somente foi revogado em 2005, com a publicação do Decreto n. 5.598, que está atualmente em vigor, de acordo com o seu artigo 34.

<sup>79</sup> Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-31546-6-outubro-1952-338372-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 12 de abril de 2015.

<sup>80</sup> PEREIRA, Irandi et al. **Caderno de ação – trabalho do adolescente: mitos e dilemas**. FUNDACENTRO, São Paulo, 1997, p. 11.

<sup>81</sup> Cf. *Idem, ibidem*, p 12.

O contexto econômico criador da necessidade de mudança no modelo do instituto da aprendizagem, de acordo com OLESKI, surgiu no final do século XX, quando as sociedades capitalistas passaram por diversas transformações, dentre elas a abertura dos mercados à concorrência internacional, a produção em massa através da automação e a inovação tecnológica, que minimizou os custos e colocou o papel do homem, no processo de produção, em segundo plano<sup>82</sup>.

Diante dessas mudanças, principalmente pela evolução tecnológica, a quantidade de postos de trabalho diminuiu, tornando-se necessário, ao mesmo tempo, profissionais mais qualificados, além de mais incentivos à escolaridade e à qualificação profissional.

Nos dizeres de SINGER:

Todas as revoluções industriais acarretam acentuado aumento de produtividade do trabalho e, em consequência, causaram desemprego tecnológico. Os deslocamentos foram grandes, milhões de trabalhadores perderam sua qualificação à medida que máquinas e aparelhos permitiram obter, com menores custos, os resultados da mão humana. [...]. A Terceira Revolução Industrial sob diversos aspectos difere das anteriores. Ela traz consigo acelerado aumento da produtividade do trabalho tanto na indústria como em numerosos serviços, sobretudo dos que recolhem, processam, transmitem e arquivam informações. [...]. O que dá para admitir com razoável segurança é que ela afeta profundamente os processos de trabalho e, com toda certeza, expulsa do emprego milhões de pessoas que cumprem tarefas rotineiras, que exigem um repertório limitado de conhecimento e, sobretudo, nenhuma necessidade de improvisar em face de situações imprevisíveis.<sup>83</sup>

Com as mudanças na sociedade, com desenvolver da Segunda e da Terceira Revolução Industrial, o modelo da aprendizagem existente até então, criado no governo de Getúlio Vargas, passou por algumas modificações, como afirma FONSECA:

O modelo Getulista tornou-se insuficiente, eis que a sociedade plural e urbana, massiva e globalizada do século XXI, passou a exigir novas diretrizes, superados que foram os processos da sociedade industrial, que se converteram pela demanda da chamada “sociedade pós-industrial” ou “do conhecimento”. A Lei n. 10.097/2000, incorporando a doutrina da proteção integral dos adolescentes, alterou a CLT. Ao preservar o modelo anterior, propôs a sua renovação, visando, com isso, aperfeiçoá-lo e torná-lo compatível com as necessidades de milhões de adolescentes que vivem nos

<sup>82</sup> Cf. PEREIRA, Irandi et al. **Caderno De Ação – Trabalho Do Adolescente: Mitos E Dilemas**. FUNDACENTRO, São Paulo, 1997, p. 91.

<sup>83</sup> SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. São Paulo: Contexto, 1999, p. 16-18.

mais variados rincões, em que seria impossível a cobertura do antes onipotente Sistema “S”.<sup>84</sup>

Nos dizeres de VERONESE e CUSTÓDIO:

A aprendizagem ganha relevância, no contexto estabelecido a partir da promulgação da Emenda Constitucional n. 20, de 15 de dezembro de 1998, no exato momento em que é a única modalidade de trabalho permitida ao adolescente com idade entre quatorze e dezesseis anos.<sup>85</sup>

Assim, a Lei n. 10.097/2000 trouxe algumas mudanças no modelo de aprendizagem<sup>86</sup>, abrindo novas possibilidades de aquisição de capacitação, para a entrada e permanência no mercado de trabalho, a fim de romper com a inserção precária nos postos de trabalho e sem objetivos de profissionalização<sup>87</sup>.

Uma das principais alterações introduzidas pela Lei da Aprendizagem foi a possibilidade de entidades sem fins lucrativos intermediarem a contratação de aprendizes, oferecendo programas de aprendizagem, e, conseqüentemente, retirando, juntamente com as escolas técnicas de educação, a exclusividade de cobertura do instituto pelo Sistema S. “Redesenha-se o Instituto da Aprendizagem, visando oportunizar ao adolescente e ao jovem o seu desenvolvimento pessoal, por meio da qualificação profissional e tendo como vetor obrigatório a escolaridade”<sup>88</sup>.

A nova sociedade “pós-industrial”, criada pela Terceira Revolução Industrial, fez surgir novos parâmetros para aprendizagem, demonstrando a existência de uma relação direta entre qualificação profissional e processo produtivo. Exige-se, hoje, um profissional multiquificado e de empregabilidade multifacetada<sup>89</sup>, sendo necessárias novas capacidades, novas formas de organizar o trabalho, passando o foco, dessa nova sociedade de produção, a ser o conhecimento.

<sup>84</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O direito à profissionalização: da teoria à prática. *In: Ser aprendiz!: aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos*. São Paulo: LTr, 2009, p. 30.

<sup>85</sup> VERONESE, Josiane Rose Petry; CUSTÓDIO, André Viana. **Trabalho infantil: a negação do ser criança e adolescente no Brasil**. Florianópolis: OAB/SC Editora, 2007, p. 279.

<sup>86</sup> “As principais inovações decorrentes dessa Lei foram: a) ampliação da obrigatoriedade de contratação para todos os tipos de estabelecimentos/organizações, não mais se restringindo aos setores industrial e comercial; b) possibilidade de oferta de Cursos de Aprendizagem por ESFLs e Escolas Técnicas, quando os cursos ou vagas ofertadas pelos SNAs forem insuficientes para atender a demanda dos estabelecimentos, ou não estiverem ligados aos setores de atuação da empresa”. SALES, P. E. N.; OLIVEIRA, M. A. M., 2010, p. 12.

<sup>87</sup> COELHO, B. L. M. 2001, p. 222.

<sup>88</sup> OLESKI, R. J. 2009, p. 93.

<sup>89</sup> Cf. OLIVEIRA, O. d. 2009, p. 239.

O conhecimento é mais facilmente absorvido pelos adolescentes e pelos jovens, e, portanto, diante da realidade vivenciada, diante das exigências do mercado, é necessário oportunizá-los a formação, seja pela educação regular, seja pela educação profissional<sup>90</sup>.

Diante de todo esse contexto de mudança social, evolução e valorização das tecnologias e do conhecimento, a facilidade do adolescente e do jovem na absorção desses novos conteúdos deve ser vista como um incentivo à criação de programas que busquem, justamente, criar oportunidades de qualificação profissional, objetivando-se, assim, reduzir as diferenças e discriminações relativas ao trabalho e ao emprego<sup>91</sup>.

Possibilitar aos adolescentes a profissionalização, não apenas o mero tratamento assistencialista, significa investir no futuro brasileiro, pois que esses adolescentes farão parte da população economicamente ativa que produzirá as riquezas necessárias para o desenvolvimento sustentável de que tanto necessitamos.<sup>92</sup>

A Lei da Aprendizagem revogou, na CLT, os artigos: 80, que previa meio salário mínimo regional durante a primeira metade da duração máxima da aprendizagem do ofício e, na segunda metade, pelo menos dois terços do salário mínimo regional; o § 1º do artigo 405, que estabelecia locais de prestação de serviço prejudiciais à moralidade do adolescente; o 436 e o 437, que estabeleciam penalidades aos médicos que se recusassem a passar atestados de capacidade física e mental e aos pais que não cumprissem seus deveres ou dificultassem a alfabetização dos filhos.

A Lei n. 10.097/2000 ainda acrescentou à CLT a exigência de frequência do aprendiz à escola, apesar dessa determinação já estar prevista no Estatuto da Criança e do Adolescente, e estabeleceu o limite de duração do contrato de aprendizagem por no máximo dois anos, exceto para aprendizes portadores de deficiência, e o limite da jornada de trabalho a ser desempenhada, limitada a seis horas, quando não completado o ensino fundamental, podendo ser de oito horas, quando finalizado o ensino fundamental .

Por fim, cabe ressaltar que a profissionalização do adolescente é um dever assegurado pelo artigo 227 da CRFB, servindo como proteção ao adolescente, à medida que a

---

<sup>90</sup> Cf. OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. El derecho a la profesionalización juvenil en Brasil y los desafíos del desempleo. *In: Retos del derecho del trabajo frente al desempleo juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Coordinador José Luis Monereo Pérez. Monografías de Temas Laborales. Granada-Espanha: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, n. 52, 2014.

<sup>91</sup> VERONESE; CUSTÓDIO, 2007, p. 256.

<sup>92</sup> COELHO, B. L. M. 2001, p. 212.



capacitação profissional precisa estar vinculada com o pleno desenvolvimento de suas aptidões<sup>93</sup>.

A profissionalização é considerada, por NASCIMENTO, como uma das soluções ao problema da exploração do trabalho de adolescentes, pois, sem a formação profissional, o destino dos adolescentes e jovens é permanecer no mercado de trabalho informal e irregular, contrariando os preceitos da Doutrina da Proteção Integral<sup>94</sup>.

Busca-se, com esse primeiro capítulo, fazer uma contextualização do trabalho aprendiz, tanto histórica, internacional e nacionalmente, quanto aos moldes em que hoje se estabelece.

O contrato de trabalho especial de aprendizagem, possibilitado aos adolescentes a partir dos quatorze anos, exceção à regra constitucional de admissibilidade ao emprego com idade de dezesseis, teve seu limite etário ampliado para vinte e quatro anos, abrangendo, de tal modo, os jovens. Buscar-se-á analisar, na sequência da pesquisa, a aplicação da legislação de proteção ao trabalho aprendiz.

---

<sup>93</sup> VERONESE; CUSTÓDIO, 2007, p. 273.

<sup>94</sup> NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **O contrato de aprendizagem e as alterações introduzidas pela lei 10.097/2000**. Disponível em: <[http://www.sociedadesemear.org.br/arquivos/20111024170148\\_ocontratodeaprendizagemeasaltera%C3%A7%C3%B5esapartirdalei1097.pdf](http://www.sociedadesemear.org.br/arquivos/20111024170148_ocontratodeaprendizagemeasaltera%C3%A7%C3%B5esapartirdalei1097.pdf)>. Acesso em 27 de outubro de 2014.

## 2 APRENDIZAGEM: ASPECTOS JURÍDICOS E PRÁTICOS

Neste capítulo será desenvolvido o estudo sobre o contrato de aprendizagem quanto aos seus aspectos jurídicos, as determinações existentes nas leis que o regulam, e quanto aos seus aspectos práticos, através de um estudo de caso desenvolvido numa instituição sem fins lucrativos do município de Florianópolis.

### 2.1 A legislação do contrato de aprendizagem

As principais leis nacionais que tratam do trabalho do adolescente e do jovem aprendiz são: a Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, conhecida como Lei do Aprendiz, responsável por modificações na CLT, no capítulo próprio sobre a proteção do trabalho do *menor*<sup>95</sup>; o Decreto n. 5.598, de 1º de dezembro 2005, o qual regulamenta a contratação de aprendizes; o Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990 e; a Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

O contrato de aprendizagem está definido no artigo 428 da Consolidação Trabalhista, alterado pela Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005, anterior Medida Provisória n. 251, e no artigo 3º do Decreto n. 5.598, de maneira muito semelhante, valendo apenas a transcrição do artigo do ordenamento celetista:

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 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) 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. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005).<sup>96</sup>

O Estatuto da Criança e do Adolescente, no Capítulo V, que trata do direito à profissionalização e à proteção ao trabalho, especificamente no seu artigo 62, define que: “Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”. Segundo o Glossário de “Terminologia do ensino Técnico e Profissional” da UNESCO, formação técnico-profissional é:

<sup>95</sup> “A expressão *menor* é anacrônica e foi superada de há muito pelas expressões *criança e adolescente* [...]” VIDOTTI, T. J. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125406/Rev16Art6.pdf/a5a5ee84-234a-4ede-bcd4-bd308f8f75b5>. Acesso em 19 de fevereiro de 2015.

<sup>96</sup> Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 19 de fevereiro de 2015.

[...] o processo *educativo* quando este implica, além de uma formação geral, estudos 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. [...] 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.

[...] Deverá exceder a simples preparação para o exercício de determinada profissão [...]; deverá juntamente com o ensino geral, assegurar o desenvolvimento da personalidade, do caráter e das faculdades de compreensão, de julgamento, de expressão e de adaptação.<sup>97</sup>

O §4º, do artigo 428, da CLT, e o artigo 6º do Decreto n. 5.598, também conceituam a formação técnico-profissional:

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 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) 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. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

[...]

§ 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. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

Art. 6º Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.

Assim, nos dizeres de OLIVEIRA:

A aprendizagem, visando ao exercício de atividades específicas ditadas pela divisão do trabalho na vida social – é processo educacional, alternado (ensino teórico e prático), metódico (operações ordenadas dentro de um programa em que se passa do menos para o mais complexo) efetuado sob orientação de um responsável (pessoa física ou jurídica) em ambiente adequado (condições objetivas: pessoal docente, equipamento). [...]

<sup>97</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 241.

Na atual conjuntura, para propiciar “empregabilidade” a aprendizagem atual deve propiciar uma qualificação polivalente, uma “multi-qualificação” que se impõe para enfrentar as constantes alterações tecnológica com seus reflexos nas fases de aperfeiçoamento ou nas mudanças de ocupações. A aprendizagem deve ensinar “aprender a aprender”.<sup>98</sup>

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei n. 9.394 de 1996), igualmente estipula, no Capítulo III, Da Educação Profissional, em seu artigo 40, que a educação profissional deve ser desenvolvida em articulação com o ensino regular.

A aprendizagem na relação de emprego busca um ensino voltado para aquisição de conhecimentos teóricos e práticos relacionados à uma profissão. Porém, é também corresponsável pelo ensino regular, juntamente com a família e com os estabelecimentos escolares, preocupando-se com a formação de cidadãos.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, assim como Decreto n. 5.598/2005, indica os princípios que devem nortear a formação técnico-profissional: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino médio (alteração ocasionada pela Lei n. 11.788/2008<sup>99</sup>), horário especial para o exercício das atividades, capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho e atividade compatível com o desenvolvimento do aprendiz adolescente.

Para NASCIMENTO e NASCIMENTO, existem três correntes sobre a natureza jurídica da aprendizagem: a) a primeira corrente classifica o contrato de aprendizagem como um contrato de trabalho<sup>100</sup>, distinguindo-se dos demais pela necessidade de ensino simultâneo; b) a segunda corrente, por sua vez, não encara a aprendizagem como um contrato de trabalho, pois sua finalidade principal seria a educação e; c) a terceira corrente acredita ser a aprendizagem um contrato *sui generis*, não se enquadrando nem na primeira corrente (contrato de trabalho), tampouco na segunda (relação discente)<sup>101</sup>.

A CLT classifica o contrato de aprendizagem como um contrato de trabalho especial, sendo assegurado aos aprendizes direitos trabalhistas e previdenciários (direito ao salário mínimo hora, às férias remuneradas, ao descanso semanal etc.), diferenciando-se dos

<sup>98</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 246.

<sup>99</sup> “A Lei n. 11.788/08 trouxe algumas alterações ao artigo celetista em comento [artigo 428], ao modificar os §§ 1º e 3º e ao acrescentar o § 7º. Determinou, assim, a obrigatoriedade do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino médio, quando antes era exigido apenas o ensino fundamental; [...]. A inovação em foco é positiva ao exigir a frequência ao ensino fundamental e médio, tal como prescreve o art. 208 da CF, em seus incisos I e II, mas incide em gritante inconstitucionalidade ao discriminar as pessoas com deficiência, conforme razões já expostas no que diz respeito à limitação do prazo do estágio, e de forma perturbadora contradiz ao tolerar a aprendizagem sem frequência escolar nas localidades em que não sejam oferecidos cursos de ensino médio”. FONSECA, R. T. M. da, 2013, p. 106/108.

<sup>100</sup> “[...] definiu-se contrato de trabalho como negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços”. DELGADO, M. G., 2014, p. 521.

<sup>101</sup> Cf. NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M., 2014, p. 192.

demais contratos de trabalho por sua peculiaridade de obrigação do ensino profissional. Tal obrigatoriedade não descaracteriza sua qualidade de contrato de trabalho, como ocorre com outros contratos especiais (experiência, safra etc.). “Ressalvadas as normas específicas de um contrato especial, o aprendiz se torna empregado para todos os efeitos, gozando, pois, de todos os direitos trabalhistas e previdenciários, nestes incluída a cobertura contra acidentes de trabalho”<sup>102</sup>.

Além das correntes de caracterização da natureza jurídica, ainda é possível distinguir dois tipos de aprendizagem: a aprendizagem empresarial e a aprendizagem escolar. Esta classificação está relacionada com o órgão responsável pela efetivação da aprendizagem, seja a empresa ou a escola.

A aprendizagem escolar alterna a teoria e a prática, esta última de caráter laboratorial, propiciada com os equipamentos que a escola possui, todavia, por melhor aparelhada que seja a escola, ela não consegue possibilitar as mesmas condições que as empresas<sup>103</sup>.

A aprendizagem escolar materializa-se como exceção à regra da incidência dos direitos trabalhistas, posto que o trabalho, nesta hipótese, submete-se material e ontologicamente ao primado da educação.

Realiza-se em curtos períodos de duração e se submete à supervisão de educadores escolares, complementando matérias previamente fixadas nos currículos escolares [...].<sup>104</sup>

A aprendizagem empresarial, por sua vez, realiza-se no estabelecimento, supervisionada pelas instituições oferecedoras da formação profissional, e será esta a modalidade abordada neste estudo<sup>105</sup>.

O contrato de trabalho aprendiz possui alguns requisitos para que seja válido. Os requisitos estipulados nos parágrafos do artigo 428 da CLT são: contrato obrigatoriamente escrito; necessidade de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); matrícula e frequência à escola, caso o aprendiz esteja no ensino médio<sup>106</sup>; inscrição em

<sup>102</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 271.

<sup>103</sup> VIDOTTI, Tarcio José. **Breves anotações a respeito das alterações promovidas pela Lei n. 10.097/2000 no contrato de aprendizagem.**

Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125406/Rev16Art6.pdf/a5a5ee84-234a-4ede-bcd4-bd308f8f75b5>>. Acesso em 19 de fevereiro de 2015.

<sup>104</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho de crianças e adolescentes no Brasil do século XXI.** Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125406/Rev16Art7.pdf/51400993-c8c2-4e2b-a5b2-157eb06d973b>>. Acesso em 23 de abril de 2015.

<sup>105</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 246/265.

<sup>106</sup> A Lei n. 11.788/2008 alterou o §1º do artigo 428 da CLT, passando a ser obrigatória a frequência ao ensino médio, e não mais ao ensino fundamental, contudo, é necessário ressaltar que a mesma lei acrescentou ao referido artigo o §7º, o qual prevê: “§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o

programa de aprendizagem; prazo determinado, sendo no máximo de dois anos, com exceção do aprendiz portador de deficiência; e remuneração de acordo com o salário mínimo hora, se não houver norma mais favorável.

O contrato de aprendizagem possui como obrigação, por parte do empregador, o oferecimento da qualificação profissional, e, por parte do aprendiz, a obediência ao programa elaborado pela empresa e pelo centro de formação<sup>107</sup>.

Algumas alterações na CLT foram feitas pela Lei n. 11.180/2005, entre elas o limite de idade para admissão pelo contrato de aprendizagem, que, anteriormente, contemplava apenas adolescentes, pessoas entre quatorze e dezoito anos de idade, e, a partir de então, passou a incluir a possibilidade de jovens de até vinte e quatro anos trabalharem como aprendizes, ressalvando-se a exceção do jovem portador de deficiência, que não possui limite etário.

Os aprendizes, como já exposto, possuem os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários que os demais empregados<sup>108</sup>, conforme também prevê o artigo 65 do Estatuto da Criança e do Adolescente: “Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários”, porém, com algumas peculiaridades que merecem ser destacadas.

Os aprendizes têm assegurado o salário mínimo hora, salvo se não houver outra norma mais favorável, entendida como a fixada no próprio contrato de aprendizagem, ou em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, em que seja previsto piso salarial específico, ou, ainda, quando existente piso salarial próprio, nos termos da Lei Complementar n. 103/2000, conforme estabelece o artigo 17, parágrafo único, do Decreto n. 5.598/2005<sup>109</sup>.

Quanto à remuneração de acordo com o salário mínimo hora, estipulado no §2º, do artigo 428, da CLT, e o artigo 17 do Decreto n. 5.598/2005, DANTAS faz uma crítica sobre a extensão de aplicação da norma mais favorável, a qual garante ao *menor* aprendiz remuneração superior ao salário mínimo hora:

Conquanto em mais uma das inúmeras impropriedades técnicas que coroam as modificações legislativas, o parágrafo 2º do art. 428 continue, dispondo

---

cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.”

<sup>107</sup> Cf. OLIVEIRA, O. d., 2009., p. 275.

<sup>108</sup> “O art. 227, § 3º, incisos I a III, da CRFB estabelece: ‘o direito de 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’”. FONSECA, R. T. M. da, 2013, p. 99.

<sup>109</sup> OLIVA, J. R. D., 2006, p. 238.

que “ao *menor* aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora” (grifos nossos), por questão de coerência, há que se entender que tal disposição se estende também ao agora *maior* aprendiz. Isto significa que, sendo adolescente ou jovem com mais de 18 anos, não poderá receber menos que o salário mínimo hora, mas também não terá direito a receber mais do que ele, exceto se houver previsão específica de condição mais benéfica para aprendiz, e não genérica, como aquela que estipula o piso salarial para a categoria em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.<sup>110</sup>

Têm, também, os aprendizes, jornada de trabalho especial, limitada a seis horas, quando não completado o ensino fundamental, podendo ser de oito horas, quando finalizado o ensino fundamental e contabilizado nesse período as horas da aprendizagem teórica. A jornada do aprendiz já compreende, obrigatoriamente, as horas destinadas às atividades teóricas e práticas.

De acordo com os artigos 25 e 27 do Decreto n. 5.598/2005, respectivamente, as férias remuneradas e o vale transporte são devidos, devendo as férias coincidir, preferencialmente, com as férias escolares.

O valor da contribuição previdenciária também se diferencia, pois passa a ser de 2%, e não de 8%, servindo como uma forma de incentivo à contratação. Cabe aqui a observação de Paulo Sérgio João, citado por OLIVA:

Quanto ao acesso ao FGTS pelos menores após o término da rescisão [*sic*] do contrato de trabalho, a legislação ainda não contempla a hipótese de liberação de depósitos em caso de término antecipado de contrato de aprendizagem, presumindo-se aplicáveis as mesmas hipóteses indicadas pela Lei n. 8.036/90, no art. 14, para os contratos de prazo determinado.<sup>111</sup>

O artigo 429 da CLT prevê a obrigatoriedade de contratação de aprendizes no limite mínimo de 5% e no máximo de 15% dos empregados existentes no estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. O decreto regulamentador da contratação de aprendizes estipulou, em seção própria, a obrigatoriedade de contratação, especificando melhor as previsões da CLT, excluindo da obrigatoriedade de contratação as microempresas, as empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a educação profissional.

Essa obrigatoriedade, na opinião de OLIVEIRA possui:

[...] uma função social do instituto na medida em que globalmente visa à preparação do adolescente, hoje do jovem, no mercado de trabalho ainda

<sup>110</sup> OLIVA, J. R. D., 2006, p. 223.

<sup>111</sup> *Idem, ibidem*, p. 240.

modestamente como primeira etapa da formação profissional que deverá desenvolver em operações de educação continuada. Se o contrato realizar no que pretendem a letra e o espírito da lei, não haverá uma dicotomia entre trabalho e educação que conjugados devem formar o cidadão.<sup>112</sup>

As legislações, tanto o artigo 433 da CLT, quanto os artigos 28, 29 e 30 do Decreto n. 5.598/2005, elencam as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem. As hipóteses são: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; pedido do aprendiz; e completados os vinte quatro anos, exceto quando portador de deficiência. Para a caracterização de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz é necessária a constatação por laudo de avaliação, apresentado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, sendo também necessária a declaração da instituição de ensino para caracterização de ausência injustificada à escola. Em relação à falta grave, ela se caracteriza pelas condutas descritas no artigo 482 da CLT.

Os artigos 479 e 480 da consolidação trabalhista são inaplicáveis ao contrato do aprendiz, pois:

Todas as hipóteses elencadas na lei sobre extinção do contrato de aprendizagem por parte do empregador são “motivadas”. Consequentemente foi excluída a incidência da indenização prevista no art. 479 devida em rescisão contratual imotivada. Uma leitura sistemática leva à conclusão de que o empregador não tem direito de despedir imotivadamente o aprendiz. A empresa deve ter quadros próprios para atingir seus objetivos e o aprendiz que ela admite pode compor o quadro, mas não deve ser algo que lhe seja indispensável. Por isso não ocorre a incidência do art. 480 nos contratos de aprendizagem.<sup>113</sup>

Para finalizar a discussão sobre as formas de extinção do contrato do aprendiz, é importante ressaltar que:

A extinção é automática. O tempo de duração, como salientado, poderá ser inferior, mas nunca superior a dois anos (a lei, agora, não abre qualquer exceção, embora haja programas que exigiriam mais tempo de aprendizagem). [...]

Conforme Caio Franco Santos, “o dia anterior ao aniversário [de vinte e quatro anos] é o último do contrato de aprendizagem”. [...]

Assim, independentemente de cumprido ou não o programa de aprendizagem, atingida a idade-limite (agora 24 anos), estará extinto o contrato (art. 433, *caput*, da CLT).<sup>114</sup>

<sup>112</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 241.

<sup>113</sup> *Idem, ibidem*, p. 275.

<sup>114</sup> OLIVA, J. R. D., 2006, p. 244-245.



Finalizado o curso de aprendizagem com aproveitamento, o aprendiz recebe um certificado de qualificação profissional, emitido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, conforme estabelece o artigo 31 do Decreto n. 5.598/2005.

Em relação às entidades qualificadas para o oferecimento de formação técnico-profissional, a Lei n. 10.097/2000 trouxe uma das principais mudanças. Em regra, a aprendizagem deve ser ministrada pelas entidades do Sistema Nacional de Aprendizagem, também conhecidas como entidades do Sistema S<sup>115</sup>. Porém, a partir de 2000, ficou estabelecido que se o Serviço Nacional de Aprendizagem não oferecer cursos ou não possuir vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas, e as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, poderão oferecer os cursos de formação técnico-profissional.

Assim relata OLIVEIRA:

Durante anos SENAI, SENAC, SENAT, SENAR, exceto os casos de prévio credenciamento, foram os únicos “centros de formação”. Continuam tendo primordialmente esta função institucional porque recebem recursos parafiscais provindo de contribuição compulsória fixada em lei. Primordial, mas não unicamente, porque quando o Sistema S não tiver os cursos exigidos pela demanda ou não tiver condição de atendê-la por falta de vagas, a empresa pode socorrer-se pelos outros “centros de formação” previstos em lei [...].<sup>116</sup>

Para que as entidades sem fins lucrativos, alvo de nosso estudo de caso, possam oferecer os cursos de formação técnico-profissional é necessário que as orientações estabelecidas na Portaria n. 723 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sejam obedecidas. A referida Portaria cria o Cadastro Nacional de Aprendizagem, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, buscando promover a qualidade pedagógica e efetividade social.

Além de atuarem como centros de formação, as entidades sem fins lucrativos, com a mudança ocasionada pela Lei do Aprendiz, podem atuar como empregadoras de aprendizes, o que estimula a realização dos contratos de aprendizagem, “[...] uma vez que as

<sup>115</sup> As entidades do Sistema S, relacionadas na obra de José Roberto Dantas de Oliva, são: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional de Aprendizagem de Transportes (SENAT) e Serviço Nacional de Aprendizagem de Cooperativismo (SESCOOP).

<sup>116</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 271.

ONGs gozam de isenções tributárias e fiscais<sup>117</sup>. Quando menores de dezoito anos os aprendizes, as entidades deverão fazer registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente<sup>118</sup>.

As entidades sem fins lucrativos podem, então, realizar duas funções:

- a) apenas como “centro de formação” recebendo de empresas adolescentes a quem ensina a parte “teórica” da aprendizagem. A empresa tomadora dos serviços é a empregadora;
- b) como “centro de formação” e como empregadora; nesta hipótese, atua como “centro de formação” e encaminha adolescentes, a quem dá assistência, para empresas, que atuam como simples tomadoras de serviços, mas não como empregadoras, cabendo-lhes repassar aos adolescentes a parte prática da aprendizagem.<sup>119</sup>

Determina o artigo 15, do Decreto n. 5.598/2005, como deve ocorrer a contratação do aprendiz, seja pelo estabelecimento empregador ou pela entidade sem fins lucrativos, sendo importante sua transcrição:

Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto.

§1º Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 8º deste Decreto.

§2º A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do art. 9º, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I - a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem ; e

<sup>117</sup> FONSECA, R. T. M. da, 2013, p. 107.

<sup>118</sup> Portaria n. 723 do MTE - Art. 4º Após a inscrição da entidade, será gerado pelo Sistema do Cadastro Nacional de Aprendizagem - CNAP o Termo de Compromisso da Entidade e o Termo de Compromisso do Programa de Aprendizagem, que devem ser assinados pelo responsável legal da entidade e entregues na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego mais próxima ao seu endereço. § 1º Quando a entidade atender a público menor de dezoito anos, o Termo de Compromisso da Entidade deve ser entregue acompanhado de cópia e original, para conferência, de seu registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA.

<sup>119</sup> OLIVEIRA, O. d., 2009, p. 272.

II - o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

As entidades sem fins lucrativos, quando forem empregadoras, devem exigir do estabelecimento tomador de serviço o repasse dos valores para pagamento dos direitos do aprendiz, inclusive repasse dos valores referentes ao custeio da entidade enquanto empregadora, pois, caso não haja o repasse ao adolescente ou ao jovem, a entidade não estará isenta de responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas, conforme aponta OLIVA:

[...] o projeto que se converteu na Lei n. 10.097/00, trazia como parágrafo único ao art. 431, disposição no sentido de que o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte das referidas entidades, implicaria responsabilidade solidária da empresa tomadora.

Referido parágrafo foi vetado sob o argumento – absolutamente equivocado, diga-se - de que haveria incoerência entre o fato de a lei afirmar a inexistência do vínculo empregatício com o tomador e querer responsabilizá-lo. Não haveria nenhuma incompatibilidade, na medida em que a responsabilidade solidária dar-se-ia apenas no campo da satisfação dos direitos pecuniários do trabalhador.

De qualquer modo, alegou-se também (Mensagem n. 1.889, de 19.12.00), que a supressão do referido parágrafo único não acarretaria qualquer prejuízo aos trabalhadores, por ser “pacífico o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implicaria na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços”.<sup>120</sup>

Analisar-se-á, no próximo tópico, a aplicação prática da legislação de proteção ao trabalhador aprendiz, através de um estudo de caso.

## **2.2 A aprendizagem na prática: um estudo de caso**

O estudo de caso, que será apresentado, foi desenvolvido com o objetivo de analisar a aplicação da legislação da aprendizagem no ambiente das instituições responsáveis pela formação técnico-profissional dos adolescentes e jovens aprendizes. Buscou-se examinar o instituto da aprendizagem na prática, por meio de contato com os funcionários responsáveis pela execução do programa de aprendizagem (assistentes sociais, pedagoga, coordenadora do programa).

<sup>120</sup> OLIVA, J. R. D., 2006, p. 237-238.

O estudo de caso foi realizado entre os meses de outubro de 2014 e maio de 2015, na instituição Irmandade do Divino Espírito Santo (IDES), mais especificamente no Núcleo de Formação e Trabalho (NUFT), instituição localizada no município de Florianópolis<sup>121</sup>, através de entrevistas com os funcionários da instituição.

### 2.2.1 A Irmandade do Divino Espírito Santo<sup>122</sup>

A Irmandade do Divino Espírito, fundada em 1773, é uma organização, filantrópica, católica, assistencial, sem fins lucrativos, com sede e foro na cidade de Florianópolis/SC, composta por membros da sociedade civil, sendo sua diretoria formada exclusivamente por voluntários. Tem como missão a promoção global do ser humano, atuando na assistência e formação de crianças e adolescentes, visando promover a cidadania e o desenvolvimento social. Para tanto, atende mais de 1100 crianças e adolescentes de famílias em situação de exclusão da Grande Florianópolis.

A IDES é mantida financeiramente por doações de associados e da comunidade, do aluguel de imóveis que compõem o seu patrimônio, por subvenções do governo, pela arrecadação da Festa do Divino Espírito Santo<sup>123</sup>, organizada pela instituição anualmente, e pelo programa desenvolvido no Núcleo Formação e Trabalho (NUFT).

Inicialmente a IDES funcionava como internato e seminternato, atendendo meninas órfãs<sup>124</sup>, no abrigo Lar São Vicente de Paulo. Em 1977, o Jardim de Infância Girassol foi fundado, e, nesse mesmo ano, a Sociedade Promocional do Menor Trabalhador (PROMENOR) foi incorporada pela IDES<sup>125</sup>.

Em relação à PROMENOR, sua fundação ocorreu na década de 1970:

<sup>121</sup> Sede Centro: Rua Emilio Blum, n. 124, Centro, Florianópolis/SC, e Sede Agronômica: Rua Rui Barbosa, n. 811, Agronômica, Florianópolis/SC.

<sup>122</sup> As informações aqui apresentadas foram compiladas dos documentos fornecidos pela Irmandade do Divino Espírito Santo (Apêndice A), em razão do estudo de caso desenvolvido na instituição desde outubro de 2014, assim como das monografias que abordaram a instituição como objeto de estudo.

<sup>123</sup> Atualmente, a Irmandade do Divino Espírito Santo tem na Divina Festa do Divino um pilar de sustentação financeira, já que a arrecadação da festa proporciona parte dos recursos anuais de manutenção de todos os núcleos de atendimento da IDES/PROMENOR.

<sup>124</sup> As meninas órfãs que eram atendidas pela instituição, no início de sua fundação em 1773, permaneciam na organização até casarem e aprendiam música, bordado, culinária, enfim, atividades voltadas para serem donas de casa.

<sup>125</sup> FEUBACH, Juliane Soares. **Projeto jovem aprendiz - IDES/PROMENOR: a visão dos educadores sobre a contribuição dos módulos teóricos no desenvolvimento pessoal e profissional do adolescente em inserção no mercado de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, 2013, p. 20.

A PROMENOR — Sociedade Promocional do Menor Trabalhador teve suas atividades iniciadas em setembro de 1971, com dez meninos integrantes do Programa de Engraxates, da Prefeitura Municipal de Florianópolis; seu principal objetivo era a prevenção da marginalização do "menor", oferecendo-lhe oportunidades de desenvolvimento integral. Mais tarde, o Programa do Menor Engraxate foi implantado dentro da própria PROMENOR, que por não possuir salas próprias, ocupava a sala de uma sauna, localizada no Quartel da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, para realizar suas atividades. Apesar do local ser considerado impróprio, a PROMENOR atendeu os meninos, neste espaço, durante um período de dois meses, realizando reuniões para orientação aos objetivos da instituição, obtenção de documentos (carteira de identidade, carteira de trabalho, alvará de licença), e exames médicos e odontológicos. Deslocou-se mais tarde para a Avenida Beira Mar Norte, ocupando uma garagem de barco, - cedida por um membro da Comissão do Setor Menor da Capital - que foi devidamente reformada e mobiliada com doações, proporcionando melhores condições de atendimento e acompanhamento das necessidades dos "menores" como: atenção, escolarização, alimentação, material escolar e emprego. [...]

Em 30 de junho de 1972, de acordo com a Lei 4.742, a instituição recebeu como doação do Governo do Estado de Santa Catarina, um terreno próximo ao Palácio do Governo, localizado na Agrônômica, o qual foi utilizado para a construção da primeira sede própria da PROMENOR, onde viria atender sessenta crianças e adolescentes, entre 07 e 18 anos, em situação de carência e necessitadas economicamente.<sup>126</sup>

Com a crise financeira vivenciada pela PROMENOR no ano de 1977, a IDES, procurada pela diretora da instituição à época, que expôs a situação de dificuldade, tornou-se responsável pelos programas desenvolvidos, preservando o atendimento às crianças e aos adolescentes<sup>127</sup>.

O foco de atendimento da PROMENOR, quando da sua incorporação pela Irmandade, permaneceu sendo adolescentes do sexo masculino, com o objetivo de encaminhá-los ao mercado de trabalho, inicialmente como engraxates e depois como *office-boys*. O programa Jovem Trabalhador, desenvolvido no âmbito da PROMENOR/IDES, teve que ser readequado com a promulgação da CRFB, do Estatuto da Criança e do Adolescente e com a Emenda Constitucional n. 20 de 1998. Criou-se, então, o Centro de Aprendizagem Profissional, que atendia adolescentes a partir dos quatorze anos de idade.

Nas décadas de 80 e 90 grandes avanços ocorreram na política de atendimento à criança e ao adolescente, devido às mudanças no ordenamento jurídico brasileiro e a adoção da Doutrina da Proteção Integral. Dentro desse quadro de mudanças, a IDES reformulou todos os seus programas.

<sup>126</sup> SANTOS, Edna Cristina dos. **O trabalho adolescente e as políticas sociais: uma análise da experiência vivenciada no programa jovem trabalhador**. Trabalho de Conclusão do Curso em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, 2004, p. 15-16.

<sup>127</sup> *Idem, ibidem*, p. 16.

Após algumas alterações na IDES, administrativas e estruturais, que ocorreram sempre em busca de um melhor desenvolvimento dos programas, em 2007, a Irmandade passou a atuar com três núcleos: Núcleo da Infância, Núcleo Arte Educação e Núcleo Formação e Trabalho.

O Núcleo da Infância atende crianças de zero a seis anos de idade e desenvolve dois programas: o abrigo Lar São Vicente de Paulo, existente desde o início da fundação da irmandade, tendo o programa passado por diversas modificações, atuando, hoje, no atendimento ininterrupto de 25 crianças, violadas em seus direitos, vítimas de maus tratos e abandono; e o programa Centro de Educação Infantil Girassol, que atende 245 crianças, de um ano e meio a seis anos de idade, pelo período diário de onze horas, em regime de creche, contribuindo para a formação pessoal, psicossocial e educativa dos atendidos.

O Núcleo Arte Educação trabalha aproximadamente com 190 crianças e adolescentes, de seis a quatorze anos de idade, desenvolvendo atividades de acompanhamento e orientação às tarefas escolares, artes plásticas e cênicas, dança, capoeira, música, literatura, esportes e atendimento odontológico, tudo no contraturno do horário escolar dos atendidos.

O NUFT atende adolescentes de quatorze a dezoito anos de idade, objetivando inseri-los e acompanhá-los no mercado de trabalho, proporcionando um processo de aprendizagem e formação contínua, assegurando os direitos trabalhistas e o exercício da cidadania, em conformidade com o Estatuto da Criança e do Adolescente, a Lei da Aprendizagem e a missão institucional.

O NUFT deriva da PROMENOR, mantendo o objetivo de inserir adolescentes no mercado do trabalho. Atualmente a denominação PROMENOR permanece devido à sua popularidade e reconhecimento pela sociedade.

O foco do estudo de caso é o NUFT, onde o programa Adolescente Aprendiz se desenvolve. A equipe do núcleo é composta por: uma coordenadora, duas assistentes sociais, uma pedagoga, um psicóloga, três educadores sociais, quatro educadores, duas auxiliares de escritório, uma estagiária de psicologia e duas estagiárias de serviço social.

### **2.2.2 O programa Adolescente Aprendiz**

Dentro do programa Adolescente Aprendiz, desenvolvido no âmbito do NUFT da IDES, dois projetos são oferecidos: o Aprendiz em Serviços Administrativos e Bancários e o Aprendiz em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais.

O adolescente aprendiz possui uma jornada de quatro horas, cinco vezes na semana, dentro do que preceitua o artigo 432 da CLT e o artigo 18 do Decreto n. 5.598/2005, e o tempo do contrato varia de acordo com os cursos de formação (Aprendiz em Serviços Administrativos e Bancários ou Aprendiz em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais), podendo ser de dezesseis meses ou vinte e quatro meses.

A formação teórica, desenvolvida na instituição, conforme determina o artigo 20 do Decreto n. 5.598/2005<sup>128</sup>, é dividida em: formação inicial, formação contínua e formação complementar.

A formação inicial é feita em trinta encontros consecutivos<sup>129</sup>, oportunidade em que são apresentadas informações sobre a legislação da aprendizagem, educação digital e ambiente de trabalho. Na formação contínua o aprendiz comparece à instituição uma vez por semana, pelo período de quatro horas, em cinquenta e nove ou noventa e dois encontros, dependendo da duração da formação técnico-profissional metódica, com módulos sobre: cidadania e responsabilidade; legislação; palavras e números; esporte, cultura e lazer; desafios e oportunidades da atualidade; serviços administrativos, financeiros e comerciais; educação digital; ambiente de trabalho; empresa; saúde e qualidade de vida; e trilha para o futuro. A formação complementar, por sua vez, ocorre em encontros mensais, quando são abordados assuntos gerais, relacionados à adolescência, como, por exemplo, uso indevido de drogas, gravidez na adolescência etc.

O projeto Aprendiz em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais tem duração de dezesseis meses e é dividido em treze módulos teóricos, os quais são desenvolvidos na instituição através da formação contínua e complementar, com um módulo prático, realizado na empresa/estabelecimento. O projeto Aprendiz em Serviços Bancários e Administrativos, por sua vez, tem duração de vinte e quatro meses, sendo que alguns módulos teóricos são desenvolvidos na instituição e outros no próprio estabelecimento, a depender de quem é a empresa contratante<sup>130</sup>, além do módulo prático cumprido no estabelecimento.

---

<sup>128</sup> Art. 20. A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

<sup>129</sup> O desenvolvimento do programa Adolescente Aprendiz, pela Irmandade do Divino Espírito Santo, está de acordo com a determinação da Portaria n. 723/2012 do MTE: “Art. 11. A parte inicial do programa de aprendizagem deve ser desenvolvida no ambiente da entidade formadora, com um mínimo de oitenta horas-aula ministradas de forma sequencial, e as horas teóricas restantes redistribuídas no decorrer de todo o período do contrato, de forma a garantir a alternância e a complexidade progressiva das atividades práticas a serem vivenciadas no ambiente da empresa”.

<sup>130</sup> A Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil possuem uma formação teórica diferenciada, pois são oferecidos alguns módulos no próprio estabelecimento, o que diferencia a formação ofertada aos aprendizes do projeto Aprendiz em Serviços Bancários e Administrativos que trabalham em outras empresas.

A pedagoga do NUFT , durante a pesquisa, informou que o conteúdo dos cursos a serem ofertados pelas instituições, conforme descrito anteriormente, são estabelecidos pelo MTE, na Portaria n. 723, de 23 de abril de 2012, segundo estabelece o artigo 32 do Decreto n. 5.598/2005<sup>131</sup>, e organizados pela IDES.

É importante salientar que, em conformidade com o artigo 15, §2º, do Decreto n. 5.598/2005<sup>132</sup>, a contratação do aprendiz só ocorre depois de formalizado o contrato entre o estabelecimento e a instituição, assim como a formação do adolescente só inicia quando a CTPS é assinada, seja pela empresa, seja pela instituição.

A Irmandade atende no programa de aprendizagem apenas os adolescentes, de quatorze a dezoito anos de idade<sup>133</sup>, não abrangendo, portanto, a alteração da Lei n. 11.180/2005, que incluiu a possibilidade de jovens até vinte e quatro anos de idade serem contratos como aprendizes, pois, segundo OLIVA:

A Lei n. 11.180/2005 não promoveu qualquer alteração no art. 430 da CLT. Assim, há que se entender que, se os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecem cursos ou vagas suficientes para atender os jovens de 18 a 24 anos, em relação a estes, a demanda poderá ser suprida por Escolas Técnicas de Educação (inciso I), mas não pelas entidades mencionadas no inciso II do artigo citado. É que ele é expresso ao mencionar que referidas entidades são aquelas, 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*”.

Além disto, a Portaria n. 702 transcrita, também limita o desenvolvimento de programas de aprendizagem por referidas entidades a “adolescentes na faixa de 14 a 18 anos de idade”, esclarecendo (art. 1º) que a inscrição desses programas junto ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente se dará “na forma do parágrafo único do art. 90 da Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990”, que trata de entidades que executem programas de

<sup>131</sup> Art. 32. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

<sup>132</sup> Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obriga ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto. § 2º A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do art. 9º, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

<sup>133</sup> O artigo 11 do Decreto n. 5.598/2005 prevê que a prioridade de contratação deve ser de adolescentes entre 14 e 18 anos de idade: Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando: I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado; II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes. Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.



proteção e socioeducativos destinados a crianças e adolescentes (e não a maiores de 18 anos).

Ressalta-se que, os critérios estão traçados na Resolução CONANDA n. 74/2001.<sup>134</sup>

Quanto à contratação dos adolescentes, essa pode ocorrer de duas maneiras: direta ou indiretamente. A contratação direta ocorre quando a empresa, que deve preencher a cota de aprendizagem<sup>135</sup>, assina a CTPS do aprendiz, assumindo, assim, a condição de empregadora. A contratação, entretanto, será indireta, quando a entidade sem fins lucrativos, no caso, a IDES, assina a CTPS do aprendiz, que passa a ser funcionário da instituição.

O artigo 431 da CLT dispõe que:

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.

Em relação ao vínculo que não será gerado caso a contratação do aprendiz ocorra indiretamente, existe discussão doutrinária. Uma corrente defende que não haveria o vínculo empregatício, outra corrente, porém, com fundamento no artigo 15, §1º, do Decreto n. 5.598/2005, afirma existir vínculo de emprego, e que esse apenas não seria com a empresa tomadora do serviço.

É importante ressaltar que, caso se considere a inexistência de vínculo empregatício na contratação indireta, nos termos do artigo 430 da CLT, não há qualquer prejuízo ao adolescente aprendiz quanto às obrigações trabalhistas porventura inadimplidas pela instituição, uma vez que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) possui entendimento pacificado, e sumulado<sup>136</sup>, de que o tomador de serviços possui, sim, responsabilidade subsidiária em relação às obrigações trabalhistas.

Para a contratação pela IDES, os adolescentes interessados em uma vaga de aprendizagem devem se inscrever na instituição. Nesse primeiro contato da inscrição, os

<sup>134</sup> OLIVA, J. R. D., 2006, p. 233.

<sup>135</sup> A cota de aprendizagem está prevista no artigo 9º do Decreto n. 5.598/2005: “Art. 9º 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. § 1º No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz”.

<sup>136</sup> Súmula 331, IV, do TST: “IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 9 de junho de 2015.

adolescentes fazem um cadastro e uma entrevista com as profissionais do serviço social, oportunidade em que todas as informações necessárias (nome, idade, residência, escolaridade, características pessoais etc.) são registradas.

Conforme surgem as vagas, a seleção é feita levando-se em consideração, primeiramente, a localidade da empresa, onde a parte da prática da formação será realizada, e a moradia do adolescente, privilegiando-se os que moram na redondeza, e, em seguida, analisa-se as condições econômica e social do inscrito. Por fim, os nomes escolhidos pela Irmandade são encaminhados ao estabelecimento, que, então, chamará os adolescentes para uma entrevista e efetivamente selecionará os aprendizes.

Atualmente, em torno de 260 adolescentes são atendidos, ou seja, estão frequentando os cursos de formação teórica e trabalhando. A IDES teria capacidade para o atendimento, na formação teórica, de 400 adolescentes, no entanto, devido à falta de ofertas de vagas pelas empresas, o número de atendidos fica restrito.

Uma realidade descrita pela coordenadora do NUFT é a de que muitas empresas só contratam os aprendizes quando são notificadas pelo MTE, órgão responsável pela fiscalização do cumprimento da cota aprendizagem<sup>137</sup>. E muitas das empresas, quando finalizados os contratos de aprendizagem existentes, não substituem por novos aprendizes até que uma nova notificação seja dada.

Esse descumprimento da cota de aprendizagem, pelas empresas, demonstra a falta de consciência quanto ao objetivo social da Lei da Aprendizagem, qual seja, o incentivo à formação técnico-profissional de adolescentes e jovens para facilitar a inserção no mercado de trabalho. Essa falta de responsabilidade social das empresas pode ser visualizada, também, quando da designação dos orientadores<sup>138</sup>, pois, por muitas vezes, eles não estão preparados e/ou dispostos a lidar com os aprendizes, ou acabam, até mesmo, sem saber o que “fazer” com os adolescentes, colocando-os para desempenhar atividades proibidas, que não são compatíveis com os cursos de formação.

Com a finalidade de verificar o cumprimento do programa, bem como informar e preparar os orientadores, a IDES promove visitas às empresas, oferece cursos para os orientadores e, periodicamente, faz avaliações com o aprendiz, o orientador da empresa e os

<sup>137</sup> O artigo 19, inciso I, da Instrução Normativa n. 97, de 30 de julho de 2012, do Ministério Do Trabalho e Emprego, dispõe sobre a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem, prevê: “Na fiscalização da aprendizagem, o auditor-fiscal do trabalho deve verificar: I - o cumprimento, pelos estabelecimentos, da cota prevista no art. 429 da CLT para contratação de aprendizes”.

<sup>138</sup> Art. 23, § 1º, do Decreto n. 5.598/2005: “Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem”.

educadores do NUFT. O acompanhamento por orientadores designados pela empresa é obrigatório, pois esse monitor será responsável pela coordenação das atividades a serem realizadas durante a prática, conforme estabelece o artigo 23, §1º, do Decreto n. 5.598/2005<sup>139</sup>.

Quanto à cota de aprendizagem, ainda é preciso ressaltar que ela é calculada com base no número de empregados existentes no estabelecimento cuja função desempenhada necessitem formação profissional, determinadas pelo MTE na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)<sup>140</sup>.

Algumas dificuldades são vivenciadas pela IDES no desenvolver do programa Adolescente Aprendiz. Os principais problemas elencados pela instituição foram a falta de compromisso por parte dos adolescentes, principalmente no que se refere à entrega de documentação, como, por exemplo, o atestado de frequência à escola, caso não tenha finalizado o ensino médio<sup>141</sup>, que precisa ser entregue mensalmente, e a dificuldade, por parte das empresas, em compreender o papel do aprendiz, as atividades que por ele podem ser desenvolvidas durante a prestação de serviço e o papel do orientador/monitor.

A IDES não possui dados estatísticos sobre a inserção dos adolescentes no mercado de trabalho quando finalizada a participação no programa Adolescente Aprendiz. Isso, porque, o motivo e o momento do desligamento dos adolescentes são diversos, ocorrem em épocas diferentes, o que dificulta o contato posterior com cada participante.

Relatam os funcionários do NUFT que, apesar da inexistência de estatísticas, alguns adolescentes acabam sendo contratados pelas empresas, fora do contrato especial de aprendizagem, oportunidade em que o trabalho desenvolvido pelos aprendizes é reconhecido e recompensado, bem como o objetivo da legislação da aprendizagem é alcançado, qual seja, a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens para facilitar a inserção no mercado de trabalho.

---

<sup>139</sup> Art. 23. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz. § 1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

<sup>140</sup> As profissões que exigem formação profissional, e, portanto, estão determinadas na CBO, podem ser acessadas através do site: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/saibaMais.jsf>.

<sup>141</sup> Nos termos da Lei n. 11.788/2008, que alterou a obrigatoriedade de frequência do ensino fundamental para ensino médio.

### 3 REALIDADE: APRENDIZAGEM E FRATERNIDADE

#### 3.1 A aprendizagem e o mundo do trabalho

Este subcapítulo buscará relacionar o instituto da aprendizagem com o mundo do trabalho; a realidade vivenciada por adolescentes e jovens diante da possibilidade de serem empregados através da aprendizagem.

##### 3.1.1 A realidade da aprendizagem

O contrato de aprendizagem, objeto de estudo, é, na maioria das vezes, o primeiro emprego do adolescente; sua primeira oportunidade de entrar no mercado de trabalho. A primeira oportunidade por dois principais motivos: por ser o trabalho aprendiz autorizado a partir dos quatorze anos, ou seja, única modalidade de emprego autorizada para adolescentes menores de dezesseis anos, e pela falta de experiência e pouca idade, que dificulta a contratação por contratos de trabalho por prazo indeterminado.

“Nesta fase [adolescência e juventude] o indivíduo encontra dificuldades por várias razões entre as quais se destacam duas: a falta de capacitação e de experiência [...]”<sup>142</sup>. De acordo com CASTAGNA, são justamente essas duas razões, falta de capacitação e de experiência, que foram destacadas como as qualidades mais importantes para que o jovem consiga um trabalho, na pesquisa do IBASE, de 2009, apresentada em sua obra:

**Tabela 1 – Qualidade mais importante para que um(a) jovem consiga trabalho (em %)**<sup>143</sup>

<b>Categoria</b>	<b>Brasil</b>
<b>Grau de escolaridade</b>	37.4
<b>Experiência</b>	36.8
<b>Conhecimento de novas tecnologias</b>	11.0
<b>Recomendação de pessoas influentes</b>	10.2
<b>Aparência</b>	2.6
<b>Idade</b>	1.9
<b>Nenhuma das anteriores</b>	0.1

Fonte: IBASE 2009

<sup>142</sup> CASTAGNA, Mariane Pires. **O direito à profissionalização do jovem brasileiro: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, 2011, p. 124.

<sup>143</sup> *Idem, ibidem*, p. 124.

O foco da nova sociedade de produção, como já relatado, é o conhecimento. A mudança nos modelos de produção ocasiona, também, modificações nas capacidades a serem exigidas dos trabalhadores. Valoriza-se, cada vez mais, nessa sociedade do conhecimento, o estudo, a formação educacional, a capacitação profissional.

A capacitação profissional dos adolescentes e dos jovens pode ser encarada como uma forma de se evitar o emprego informal, garantindo, assim, maior efetividade ao Princípio da Proteção Integral e ao direito à profissionalização, esse inserido no artigo 227 pela Emenda Constitucional n. 65 de 2010, e, portanto, ambos previstos na Carta Magna de 1988.

O instituto da aprendizagem busca facilitar a inserção dos adolescentes e dos jovens nesse novo mercado de trabalho através da capacitação profissional, através da formação técnico-profissional. Sem formação profissional e sem educação de qualidade o que resta é o trabalho no mercado informal<sup>144</sup>, sem qualquer garantia trabalhista.

Os motivos que levam esses adolescentes e jovens a se inserirem precocemente no mundo de trabalho são diversos. O questionamento de “por que estes jovens buscam sua inserção profissional tão precocemente?” pode ser compreendido, segundo BORGES, através de um conjunto de fatores, destacando-se desde necessidades financeiras das famílias com baixa renda até fatores culturais, nos quais o trabalho prevalece como fator disciplinar e o próprio desejo juvenil de consumo das suas satisfações pessoais e/ou familiares<sup>145</sup>.

Dauster, ao estudar o trabalho de crianças e jovens, entende que na polissemia dessa palavra o ato laboral pode ter diversas significações, por exemplo: colaboração ou dever; que numa valorização cultural, pode até se sobrepor às condições econômicas. [...] Ainda segunda ela, existe um rol de significações que levam crianças e jovens a buscarem precocemente um trabalho, além de sentidos de afirmação, de decisão e de consumo.<sup>146</sup>

Essa necessidade de complementação da renda familiar, como afirma SANTOS, é um dos principais fatores de inserção antecipada no mercado de trabalho dos adolescentes e jovens:

Em uma sociedade onde as pessoas não podem produzir livremente a sua vida, a riqueza está concentrada nas mãos de uma pequena parcela da

<sup>144</sup> Cf. NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **O contrato de aprendizagem e as alterações introduzidas pela lei n. 10.097/2000**. Disponível em: [http://www.sociedadesemear.org.br/arquivos/20111024170148\\_ocontratodeaprendizagemeasaltera%C3%A7%C3%B5esapartirdalei1097.pdf](http://www.sociedadesemear.org.br/arquivos/20111024170148_ocontratodeaprendizagemeasaltera%C3%A7%C3%B5esapartirdalei1097.pdf). Acesso em 27 de outubro de 2014.

<sup>145</sup> Cf. BORGES, Regina Célia Paulineli. **Jovem aprendiz: os sentidos do trabalho expressos na primeira experiência profissional**. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, 2010, p. 44.

<sup>146</sup> *Idem, ibidem*, p. 97.

população e imperam o desemprego, subemprego e condições trabalho precárias e mal remuneradas para uma grande parte da população, não se consegue manter os jovens na escola por muito tempo, uma vez que estes são, inevitavelmente, “atirados” no mercado de trabalho cada vez mais cedo, em geral para complementar a renda familiar ou para atender as suas próprias necessidades de consumo.<sup>147</sup>

Apesar de existirem muitas críticas em relação à inserção precoce no mercado de trabalho de adolescentes e jovens, essa possibilidade ofertada pelo instituto da aprendizagem, pelo contrato de trabalho especial de aprendizagem, não deve ser encarada apenas negativamente.

Diante da realidade existente no país, da baixa qualidade do ensino ofertado à maior parte dos cidadãos, a legislação de proteção ao trabalhador aprendiz pode ser encarada como uma “[...] *solução emergencial* e imediatista, que atenua temporariamente o problema do emprego da juventude”<sup>148</sup>, que busca garantir os direitos trabalhistas e o bem estar desses sujeitos em formação.

Saindo do plano da abstração, do mundo ideal, deve-se sopesar: mais valem adolescentes e jovens trabalhando amparados por uma legislação, que preserva suas condições peculiares de sujeitos em desenvolvimento e seus direitos trabalhistas, ou adolescentes e jovens inseridos no mercado de trabalho informal, sem qualquer garantia de seus direitos?

Acredita-se, frente à realidade vivenciada pelos adolescentes e jovens brasileiros, que a inserção no mercado de trabalho ocorrerá independentemente de existir uma efetiva proteção de direitos e garantias. Logo, é preferível que essa inserção no mundo do trabalho ocorra através de programas que busquem a capacitação profissional, programas esses que muitas vezes são desenvolvidos por entidades que zelam pelo cumprimento dos direitos trabalhistas, pelos direitos garantidos na Constituição Federal de 1988, no Estatuto da Criança e do Adolescente, na Lei da Aprendizagem e no seu decreto regulamentador.

O ideal seria que adolescentes e jovens se preocupassem única e exclusivamente com sua formação educacional, porém, a realidade brasileira não consegue deixá-los fora do mercado de trabalho.

A Lei da Aprendizagem, portanto, busca:

[...] minimizar o cenário desfavorável e reduzir os impactos sobre a procura de trabalho na juventude, emergindo assim um programa voltado para o

<sup>147</sup> SANTOS, Débora dos. “**Quem cedo madruga, Deus ajuda**”? Um estudo sobre a lei da aprendizagem em duas empresas públicas de Santa Catarina. Dissertação de Mestrado em Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, 2011, p. 113.

<sup>148</sup> *Idem, ibidem*, p. 131.

primeiro emprego que associa a possibilidade de geração de renda para o jovem trabalhador, ora para complementar a renda familiar, ora para subsidiar sua própria autonomia material, além de fazer uma vinculação entre trabalho e educação.<sup>149</sup>

A relação de emprego através da aprendizagem também apresenta aspectos positivos na visão de SANTOS:

Considera-se que os principais avanços desta Lei [da aprendizagem] encontram-se no âmbito de ampliação da proteção do trabalho do adolescente, uma vez que, torna mais claras as proibições e especifica as condições e ambiente que devem ser oferecidos aos adolescentes, revogando ou alterando artigos que davam margem a diferentes interpretações.<sup>150</sup>

Além dos aspectos questionados quanto ao benefício de aplicação da legislação da aprendizagem, quanto ao benefício de regulamentação do contrato de trabalho aprendiz e a inserção precoce de adolescentes e jovens no mundo de trabalho, outro ponto abordado pela crítica relaciona-se com a oferta de vagas.

As vagas para aprendizes devem ser oferecidas pelas empresas, sendo obrigatória a contratação nos termos do artigo 429 da CLT. Ocorre que, como mencionado no estudo de caso, muitas empresas permanecem inertes diante da obrigatoriedade de contratação de aprendizes, aguardando a fiscalização do MTE, para, somente após a notificação, cumprir as determinações legais, acarretando, por consequência, na insuficiência de vagas ofertadas, impossibilitando a absorção da demanda existente.

De acordo com dados do MTE, o percentual de contratação de aprendizes, no estado de Santa Catarina, quando analisadas cinco cidades da Grande Florianópolis no ano de 2013, não passou de 30%, ou seja, nem a metade dos adolescentes e jovens cadastrados no sistema de aprendizagem, que estão aguardando uma vaga, foram empregados, de acordo com os dados a seguir apresentados:

---

<sup>149</sup> BORGES, R. C. P., 2010, p. 34-35.

<sup>150</sup> SANTOS, D. d., 2011, p. 68.

**Tabela 2 - Potencial de contratação/aprendizes contratados  
Santa Catarina/2013**

Quantidade de estabelecimentos	Quantidade de aprendizes	Quantidade de aprendizes contratados	Percentual de contratação (%)	Município
5077	5730	1208	21,08	Florianópolis
1387	3074	677	22,02	São José
507	789	229	29,02	Palhoça
248	341	66	19,35	Biguaçu
97	97	22	22,68	Santo Amaro da Imperatriz

Fonte: DBIDEB SET 2013/Elaboração: MTE/DPTEJ<sup>151</sup>

Conforme se observa da tabela 2, no ano de 2013, em Florianópolis, existam 5.077 estabelecimentos cadastrados e aptos a receberem aprendizes, sendo que dos 5.730 adolescentes e jovens aguardando uma vaga de emprego pela aprendizagem, apenas 1.208 foram contratados, o que equivale a uma percentual de 21,08%. O município de Palhoça foi o que mais contratou aprendizes, alcançando o percentual de 29,02%, seguido do município de Santo Amaro da Imperatriz, com percentual de contratação em 22,68%, e São José, com percentual de 22,02%.

A responsabilidade social das empresas, conseqüentemente, é ponto crucial para o desenvolvimento e implementação da aprendizagem. Para que aprendizagem possa alcançar seu fim, qual seja, facilitar a inserção do adolescente e jovem no mercado de trabalho através da profissionalização, o disposto no *caput* do artigo 227 da Constituição Federal de 1988 não deve ser esquecido “*É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar [...] à profissionalização [...]*”, pois, também é de responsabilidade da sociedade, e nessa inseridos empresas e empresários, a efetivação do direito à profissionalização.

Segundo POCHMANN, o primeiro emprego é um momento decisivo na vida desse novo trabalhador, podendo o ingresso precoce e sem as devidas precauções marcar de maneira desfavorável o desempenho do adolescente ou do jovem na trajetória profissional que se inicia<sup>152</sup>. É com fundamento nessa necessidade de proteção da nova força de trabalho que a regulamentação da aprendizagem se mostra positiva, na busca pela preservação dos direitos

<sup>151</sup> Disponível em:

<<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF808081419E9C900142814EFE7A382F/Potencial%20SC.pdf>>. Acesso em 2 de junho de 2015.

<sup>152</sup> Cf. POCHMANN, Marcio. **A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual e as perspectivas do jovem no mercado de trabalho brasileiro**. 2ª Ed. São Paulo: Publisher Brasil, 2007, p. 13.



trabalhistas, pela preservação da condição de sujeitos em formação, no que diz respeito, principalmente, aos adolescentes.

Acredita-se que através da educação as desigualdades existentes no mercado de trabalho, e na sociedade como um todo, seriam amenizadas. Mas, até que uma educação digna, adequada, com foco nas crianças e nos adolescentes, futuros cidadãos, seja oferecida, corre-se o risco de deixar os adolescentes vulneráveis ao mundo do trabalho, sem que nenhum direito lhes seja garantido.

### **3.1.2 Dados estatísticos**

Atualmente, segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do primeiro trimestre de 2015, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), a população em idade para trabalhar, consideradas as pessoas de quatorze anos ou mais de idade na data da referência<sup>153</sup>, chega a 80,6% da população total brasileira. Nesse percentual estão incluídos, portanto, as pessoas que podem se beneficiar da aprendizagem, que possuem entre quatorze e vinte e quatro anos, excetuando-se os aprendizes com deficiência, que não estão incluídos na delimitação de idade estabelecida no artigo 2º do Decreto n. 5.598/2005, como já ressaltado.

Desses 80,6% do total da população em idade para trabalhar, 82,9% das pessoas estão localizadas na Região Sudeste, 82,4% estão localizadas na Região Sul, 79,6% localizadas na Região Centro-Oeste, 78,4% na Região Nordeste e 74,2% na Região Norte.

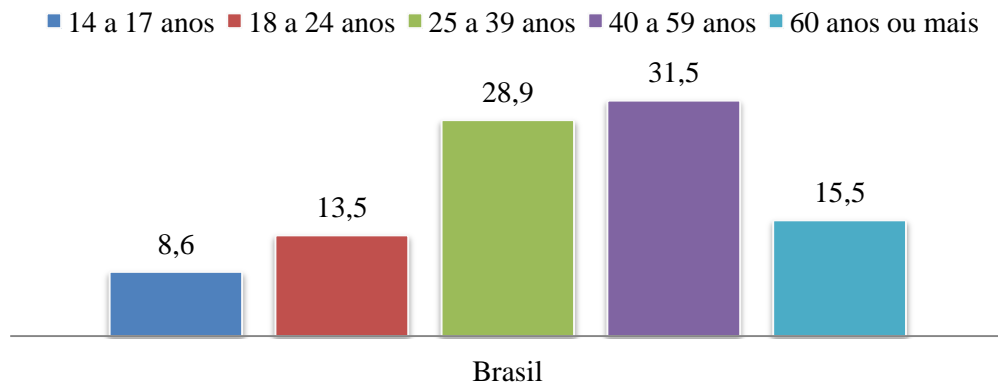
Cabe, ainda, ressaltar, que dos 80,6% do total da população em idade para trabalhar, 8,6% representam as pessoas de quatorze a dezessete anos de idade, 13,5% representam os jovens de dezoito a vinte e quatro anos de idade, 28,9% representam as pessoas entre vinte e cinco e trinta e nove anos de idade, 31,5% representam as pessoas entre quarenta e cinquenta e nove anos de idade, e 17,5% representam as pessoas, com sessenta anos ou mais, conforme gráfico a seguir:

---

<sup>153</sup> Disponível em:

<[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/pnadc\\_201501\\_trimestre\\_caderno.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201501_trimestre_caderno.pdf)>. Acesso em 4 de junho de 2015.

**Gráfico 1 - Distribuição das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por grupos de idade, no Brasil - 1º trimestre de 2015**



Fonte: IBGE/PNAD 1º Trimestre de 2015 <sup>154</sup>

Já o nível de ocupação<sup>155</sup> no Brasil, também segundo o PNAD do primeiro trimestre de 2015, das pessoas em idade para trabalhar entre quatorze e vinte e quatro anos (gráfico 2), ou seja, faixa etária abrangida pela aprendizagem, com exceção dos aprendizes deficientes, foi de 15,4% para as pessoas entre quatorze e dezessete anos e 56% para as pessoas entre dezoito e vinte e quatro anos.

A região Sul é a que possui o maior percentual do nível de ocupação de pessoas em idade para trabalhar entre quatorze e vinte e quatro anos, sendo 21% entre quatorze e dezessete anos, e 66,9% entre dezoito e vinte e quatro anos, sendo que esse último percentual do nível de ocupação chega a superar o do país, que é 56%.

<sup>154</sup> Disponível em:

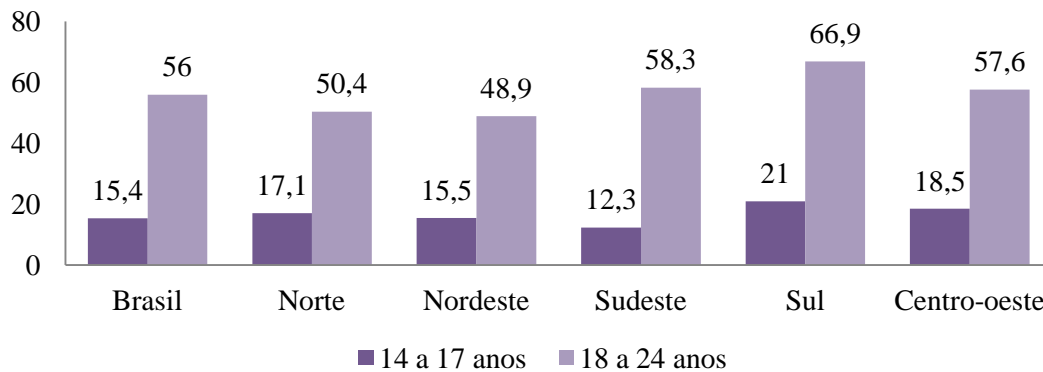
<[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/pnadc\\_201501\\_trimestre\\_caderno.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201501_trimestre_caderno.pdf)>. Acesso em 4 de junho de 2015.

<sup>155</sup> *Nível de ocupação: é o percentual de pessoas ocupadas na semana de referência em relação às pessoas em idade de trabalhar. População ocupada: são classificadas como ocupadas na semana de referência as pessoas que, nesse período, trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.) ou em trabalho sem remuneração direta em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou, ainda, as pessoas que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana. Consideram-se como ocupadas temporariamente afastadas de trabalho remunerado as pessoas que não trabalharam durante pelo menos uma hora completa na semana de referência por motivo de: férias, folga, jornada de trabalho variável, licença maternidade e fatores ocasionais. Assim, também foram consideradas as pessoas que, na data de referência, estavam, por período inferior a 4 meses: afastadas do trabalho em licença remunerada por motivo de doença ou acidente da própria pessoa ou outro tipo de licença remunerada; afastadas do próprio empreendimento sem serem remuneradas por instituto de previdência; em greve ou paralisação. Além disso, também, foram consideradas ocupadas as pessoas afastadas por motivos diferentes dos já citados, desde que tivessem continuado a receber ao menos uma parte do pagamento e o período transcorrido do afastamento fosse inferior a 4 meses.*

Disponível em:

[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Mensal/glossario\\_pnadc\\_mensal.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/glossario_pnadc_mensal.pdf)>. Acesso em 4 de junho de 2015.

**Gráfico 2 - Nível da ocupação, na semana de referência, das pessoas entre 14 e 24 anos de idade, nas Grandes Regiões - 1º trimestre de 2015**



Fonte: IBGE/PNAD 1º Trimestre de 2015 <sup>156</sup>

Além dos dados gerais sobre a população em idade para trabalhar e o nível de ocupação, pode-se observar, pela tabela 3, apresentada a seguir, que desde o Decreto n. 5.598/2005, que regulamentou a contratação de aprendizes, o número de adolescentes e jovens contratados aumentou. O decreto mencionado trouxe detalhes sobre como deveria ocorrer a contratação pela aprendizagem, promovendo, por consequência, a maior aplicação da Lei n. 10.097/2000.

De acordo com dados do MTE, desde 2005 até 2013, o número de aprendizes contratados chegou a um total de 1.702.365, conforme tabela abaixo:

**Tabela 3 – Número de aprendizes contratados 2005-2013**

<b>Aprendizes admitidos 2005-2013</b>	<b>1.702.365</b>
Aprendizes contratados 2013	335.809
Aprendizes contratados 2012	310.249
Aprendizes contratados 2011	264.764
Aprendizes contratados 2010	201.097
Aprendizes contratados 2009	150.001
Aprendizes contratados 2008	134.001
Aprendizes contratados 2007	105.959
Aprendizes contratados 2006	143.254
Aprendizes contratados 2005	57.231

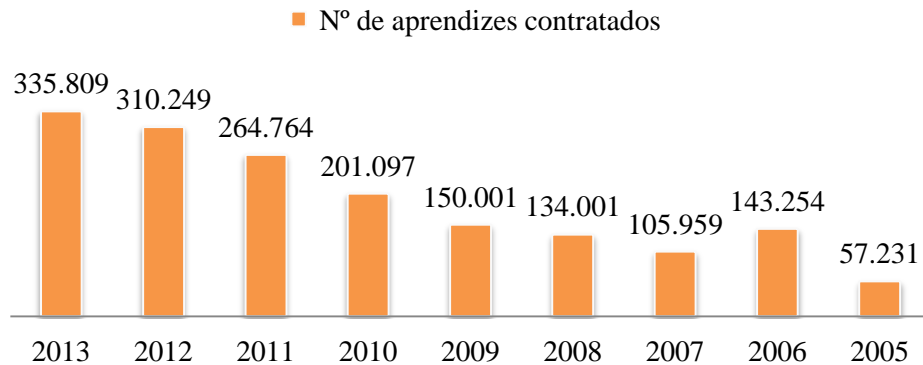
Fonte: RAIS 2005-2012; Caged Jan a Dez 2013<sup>157</sup>

<sup>156</sup> Disponível em:

<[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/pnadc\\_201501\\_trimestre\\_caderno.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201501_trimestre_caderno.pdf)>. Acesso em 4 de junho de 2015.

O número de aprendizes contratados, conforme visto na tabela acima, aumentou consideravelmente com o passar dos anos, tendo o maior aumento ocorrido justamente após a publicação do decreto *supra* referido, entre 2005 e 2006, numa diferença de 86.023 contratados. Essa evolução pode ser analisada no gráfico inferior:

**Gráfico 3 – Evolução do número de aprendizes contratados 2005-2013**



Fonte: RAIS 2005-2012 + Caged Jan-Dez 2013 <sup>158</sup>

Outro dado relevante para esta pesquisa fornecido pelo MTE, é o número de aprendizes contratados de acordo com a idade entre 2000 e 2008. A preferência na contratação de aprendizes adolescentes, ou seja, na contratação de pessoas de quatorze até dezoito anos de idade, está prevista no artigo 11 do Decreto n. 5.598/2005, visto que com a Lei n. 11.180/2005 a aprendizagem passou a abranger os jovens de dezoito a vinte e quatro anos de idade.

Além dos dados da tabela 4, exibida na sequência, comprovarem que a contratação preferencial, determinada por lei, é obedecida, as estatísticas também demonstram que o número de aprendizes contratados tem aumentado, indo ao encontro do já afirmado anteriormente, e comprovado pela tabela 1 e gráfico 3. No ano de 2000, o número de adolescentes de quatorze anos contratados como aprendizes era 99, já em 2008 o número passou para 2.242. Entre os anos de 2003 e 2004 a quantidade de aprendizes contratados com dezesseis anos também aumentou consideravelmente, resultando numa diferença de 7.976 adolescentes.

<sup>157</sup> Disponível em:

<[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4505A8BA014508BC89D437A7/Boletim%20da%20Aprendizagem\\_2013.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4505A8BA014508BC89D437A7/Boletim%20da%20Aprendizagem_2013.pdf)>. Acesso em 04 de junho de 2015.

<sup>158</sup> *Ibidem*, acesso em 04 de junho de 2015.

Quanto aos jovens de dezoito a vinte e quatro anos, como se observa da tabela a seguir (tabela 4), apenas em 2005 é que passaram a ser ofertados postos de trabalho pelo contrato de aprendizagem, devido a publicação da Lei n. 11.180/2005. Desde o surgimento da possibilidade de contratação de jovens a partir de 2005 até o ano de 2008, a diferença de aprendizes contratados com dezenove anos chegou a 9.319, ou seja, a lei alcançou seu objetivo de facilitar também a inserção de jovens no mercado de trabalho pela aprendizagem.

**Tabela 4 – Nº de aprendizes contratados por idade**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>14 anos</b>	99	143	582	803	937	1.291	1.497	2.125	2.242
<b>15 anos</b>	724	1.061	2.781	5.279	7.387	8.962	11.656	13.228	16.115
<b>16 anos</b>	2.917	2.684	5.747	12.365	20.341	26.060	29.776	35.100	39.100
<b>17 anos</b>	3.617	2.156	4.547	9.117	16.266	21.122	30.160	34.376	38.871
<b>18 anos</b>	54	76	48	79	121	1.392	7.052	12.972	16.317
<b>19 anos</b>	0	0	0	0	0	246	2.521	6.687	9.565
<b>20 anos</b>	0	0	0	0	0	125	1.396	3.560	5.804
<b>21 anos</b>	0	0	0	0	0	72	832	1.970	3.307
<b>22 anos</b>	0	0	0	0	0	63	403	1.125	1.793
<b>23 anos</b>	0	0	0	0	0	32	193	439	674
<b>24 anos</b>	0	0	0	0	0	2	6	25	31

Fonte: MTE<sup>159</sup>

Numa análise geral, é possível perceber que o número de contratos de emprego de aprendizagem vem se incrementado com o passar dos anos, demonstrando, numa primeira análise, uma crescente aceitação pela sociedade, tanto pelas empresas empregadoras, quanto pelos adolescentes e jovens empregados, quanto pelas instituições responsáveis pela formação técnico-profissional.

Essa maior aceitação da relação de emprego aprendiz pode ser encarada como um maior conhecimento do que é a relação de emprego pela aprendizagem, através de divulgações e incentivos, que demonstram os benefícios que podem ser alcançados, diante da realidade brasileira. Afinal, o investimento em capacitação profissional de adolescentes e jovens valoriza a educação, a formação teórica, incentiva o estudo, e reflete na qualidade da mão de obra, o que traz, por certo, resultados positivos para as empresas.

<sup>159</sup> Disponível em:

<[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4505A8BA014508BC3B5F3627/Forum\\_Aprendizagem\\_Mar%C3%A7o2014.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4505A8BA014508BC3B5F3627/Forum_Aprendizagem_Mar%C3%A7o2014.pdf)>. Acesso em 4 de junho de 2015.

### 3.2 O princípio da fraternidade e a aprendizagem

O objetivo deste subcapítulo é apresentar a relação entre o princípio da fraternidade e o objeto de estudo deste trabalho, qual seja, a legislação da aprendizagem e sua aplicação na realidade. Para isso, é necessário, primeiramente, uma contextualização desse princípio que, por muitas vezes, é desconhecido pela maior parte da comunidade acadêmica de graduação em direito, e que está estritamente relacionado com os princípios da liberdade e igualdade (*Liberté, Egalité, Fraternité*). Em seguida, analisar-se-á, efetivamente, a relação entre fraternidade e aprendizagem e sua existência na prática.

#### 3.2.1 O que é o princípio da fraternidade?

Segundo OLIVEIRA:

As bases históricas do termo Fraternidade enquanto conceito filosófico estão diretamente vinculadas aos valores de Liberdade e Igualdade. Porém, foi com os acontecimentos políticos e sociais ocorridos na França entre os períodos de 5 de maio de 1789 e 9 de novembro de 1799, conhecidos mundialmente como Revolução Francesa, que o lema *Liberdade, Igualdade, Fraternidade* passa a ser difundido a partir de uma dimensão política, que vai possibilitar a recepção da Liberdade, Igualdade e Fraternidade como princípios universais que irão influenciar a criação de instituições e ideais no mundo ocidental contemporâneo.<sup>160</sup>

Tanto a liberdade quanto a igualdade transformaram-se em valores jurídicos, princípios, aplicados por muitas constituições modernas, inclusive pela CRFB.

Os direitos fundamentais da CRFB, por exemplo, conhecidos como de primeira geração/dimensão, quais sejam, direitos civis e políticos, estão relacionados com o princípio da liberdade; já os direitos fundamentais de segunda geração/dimensão relacionam-se com o princípio da igualdade, sendo conhecidos como direitos sociais, de titularidade coletiva.

Ensina BAGGIO que a fraternidade já existia antes de 1789, quando adquiriu dimensão política, estando relacionada com a vida cristã. Os cristãos utilizavam o termo *frater* (irmão) para se referirem uns aos outros, com citações desse tratamento no início do Novo Testamento. A fraternidade dos cristãos foi vivenciada e praticada. É reconhecida através da construção de hospitais, asilos para pobres e idosos, escolas, e, em outras palavras, “[...] dera

<sup>160</sup> OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. O princípio da Fraternidade no âmbito das revoluções moderna e contemporânea. In: OLIVEIRA, O. M. B. A. de; VERONESE, J. R. P. (Org.). **Direitos na pós-modernidade: a fraternidade em questão**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2011, p. 35.

vida a práticas e instituições que os países democráticos da Idade Contemporânea entenderam como direitos de cidadania, em nome da liberdade e da igualdade”<sup>161</sup>.

Pode-se considerar que a fraternidade foi projetada pelos cristãos, mas, após aquisição de sua dimensão política, “[...] já não pode ser exatamente [a fraternidade] a mesma que os cristãos – por séculos – haviam praticado; a fraternidade, ao lado da liberdade e da igualdade, transformada em princípio político no espaço público, é outra coisa, e os próprios cristãos precisam compreender seu novo significado”<sup>162</sup>.

Antes da Revolução Francesa, portanto, a fraternidade era sentida como um valor que qualificava determinadas relações e que podia ser traduzida em consequências jurídicas. Anos após a Revolução, o termo “fraternidade” foi sendo gradualmente substituído por “solidariedade”. E também este teve uma longa história (ainda não terminada) de valor capaz de promover, de forma cada vez mais ampla, o reconhecimento dos Direitos Humanos e a introdução de novas figuras jurídicas.<sup>163</sup>

Essa passagem da fraternidade cristã para a fraternidade com dimensão política ocorreu pelos ideais iluministas, como ensina BAGGIO:

Foram, então, os cristãos que incluíram no circuito da cultura europeia os princípios da trilogia. A operação seguinte, por parte dos iluministas, foi muito simples: eles tinham recebido tais princípios, mas arrancaram-nos do âmbito do cristianismo, procurando fundamentá-los, em primeiro lugar, na cultura pagã pré-cristã. É o que fica bem claro na célebre carta de 1755 de Voltaire, na qual elogia os talentos helvéticos:  
A liberdade! Eu vi essa deusa altaneira  
distribuir com igualdade todos os seus bens,  
descer do Morat com roupa de guerreira,  
as mãos tintas de sangue dos valentes austríacos  
e de Carlos, o Temerário...  
Os Estados são iguais e os homens são irmãos<sup>164</sup>

Para BAGGIO, o termo fraternidade e seus adjetivos foram testemunhados pela primeira vez por Camille Desmoulins, quando, juntamente com os princípios da liberdade e da igualdade, foram descritos na Festa da Federação, de 14 de julho de 1790.

<sup>161</sup> BAGGIO, Antonio Maria. Fraternidade e reflexão politológica contemporânea. In: BAGGIO, A. M. (Org.). **O princípio esquecido/2: exigências, recursos e definições de fraternidade na política**. Vargem Grande Paulista, SP: Editora Cidade Nova, 2009, p. 10-11.

<sup>162</sup> *Idem, ibidem*, p. 10-11.

<sup>163</sup> GORJA, Fausto. Fraternidade e Direito. In: CASO, Giovanni et al. (Org.). **Direito e Fraternidade: ensaios, prática forense**. São Paulo: Cidade Nova: LTr, 2008, p. 27.

<sup>164</sup> BAGGIO, A. M. A ideia de fraternidade em duas revoluções: Paris 1789 e Haiti 1791. In: BAGGIO, A. M. (Org.). **O princípio esquecido/1: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Vargem Grande Paulista, SP: Editora Cidade Nova, 2008, p. 39.

Na descrição de Demoluins, fica evidente o papel relevante que a fraternidade assume no desenrolar dos ritos da festa: é o novo fundamento da cidadania, ou seja, é o vínculo extensivo a todos os cidadãos que os levará a superar, com cerimônias de confraternização, celebradas inclusive nas aldeias mais distantes, a fragmentação feudal da velha França.<sup>165</sup>

Com o nascimento dos ideais iluministas, movimentos populares buscaram romper com o despotismo e a tirania das monarquias absolutas, o que acabou por incentivar as Revoluções que surgiram na sequência. Dentre as Revoluções impulsionadas pelos novos valores sociais, a Revolução Francesa conseguiu “[...] consagrar na prática as ideias de liberdade e igualdade, que vão permitir a derrubada da estrutura social à época”<sup>166</sup>.

[...] a Revolução de 1789 constitui um ponto de referência histórico de grande relevância, porque, durante o seu andamento, pela primeira vez na Idade Moderna a ideia de fraternidade foi interpretada e praticada *politicamente*.

Claro, ao longo da história do Ocidente, profundamente influenciado pela cultura cristã, certa linguagem de fraternidade está continuamente presente, com uma vasta gama de nuances quanto aos conteúdos do conceito: tanto o significado teologicamente “forte” de fraternidade “em Cristo” quanto a uma miríade de manifestações práticas, que vão da simples esmola ao dever de hospitalidade e à fraternidade monástica – que pressupõe a convivência e a comunhão dos bens –, chegando a complexas obras de solidariedade social – as quais, especialmente nas Idades Média e Moderna, precedem os atuais sistemas do bem-estar social.<sup>167</sup>

Os antigos costumes e valores começaram a ser superados, e com eles o direito existente passou a ser um novo direito, um direito racional, laicizado, que “[...] sob a influência do contratualismo, do racionalismo, do liberalismo e do iluminismo conseguiu perder a sua justificativa anterior que era baseada no poder espiritual”<sup>168</sup>, o que acabou por propulsionar a luta pela liberdade, igualdade e fraternidade, “[...] não apenas para o homem/cidadão, mas também para os escravos, pois a fraternidade não podia ser excludente. Portanto, era necessário um direito e uma liberdade que pudessem concretizar o sentimento fraterno”<sup>169</sup>.

<sup>165</sup> BAGGIO, A. M., 2008, p. 28.

<sup>166</sup> OLIVEIRA, O. M. B. A. d., 2011, p. 51.

<sup>167</sup> BAGGIO, A. M. A redescoberta da fraternidade na época do “terceiro 1789”. In: BAGGIO, A. M. (Org.). **O princípio esquecido/1: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Vargem Grande Paulista, SP: Editora Cidade Nova, 2008, p. 7-8.

<sup>168</sup> OLIVEIRA, O. M. B. A. d., 2011, p. 56-57.

<sup>169</sup> OLIVEIRA, O. M. B. A. d., 2011, p. 105-106.



A Revolução Francesa<sup>170</sup>, considerada um referencial histórico, objetivou, de uma forma geral, garantir a liberdade não apenas para os indivíduos de uma classe ou estamento, mas para todas as pessoas, o que formalmente foi concretizado através da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, que teve por finalidade submeter o Estado ao Direito<sup>171</sup>.

Após esse curto panorama histórico, passa-se a análise da relação entre direito e fraternidade. Se questiona, portanto, como fez GORIA, “[...] o que tem a ver a fraternidade com o Direito? Existem ligações, ou se trata de realidades que atuam em campos diferentes?”<sup>172</sup> Afirma o autor que muitos acreditam estar a fraternidade apenas relacionada com a espontaneidade, com a moral, diferenciando-se do direito, que é co-ativo<sup>173</sup>. BAGGIO também afirma que a fraternidade é encarada como um conceito menos político, por não definir nenhum direito democrático, “[...] mas incluir muito mais certas atitudes mentais e certas linhas de conduta”<sup>174</sup>.

Para VEIRA e CAMARGO, a aproximação entre direito e moral é evidente, pois, da mesma forma que o direito positivo não cria direitos humanos, cabendo apenas reconhecê-los, visto que esses direitos humanos possuem uma dimensão ética e axiológica, o texto constitucional, ao prever no seu preâmbulo<sup>175</sup> a sociedade fraterna como valor supremo, não cria a sociedade fraterna, mas deve buscá-la para a concretização do Estado de Direito<sup>176</sup>. Assim, para VIERIA e CAMARGO, não haveria motivos para se desconsiderar a aplicação do princípio da fraternidade no mundo jurídico.

CURY, por sua vez, ao analisar o direito e a fraternidade, o faz, em primeiro lugar, apresentando o que é a justiça:

<sup>170</sup> Para uma leitura mais aprofundada sobre o tema *fraternidade e movimentos revolucionários*, ver: BAGGIO, A. M. A ideia de fraternidade em duas revoluções: Paris 1789 e Haiti 1791. In: BAGGIO, A. M. (Org.). **O princípio esquecido/1: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Vargem Grande Paulista, SP: Editora Cidade Nova, 2008.

<sup>171</sup> Cf. OLIVEIRA, O. M. B. A. d., 2011, p. 105-106.

<sup>172</sup> GORIA, F., 2008, p. 25.

<sup>173</sup> *Idem, ibidem*, p. 25.

<sup>174</sup> BAGGIO, A. M., 2008, p. 16.

<sup>175</sup> Preâmbulo: *Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia [sic] Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em 07 de junho de 2015.

<sup>176</sup> Cf. VIEIRA, Cláudia Maria Carvalho; CAMARGO, Lucas Amaral Cunha. A construção de uma sociedade fraterna como interesse tutelado pelo Direito. In: OLIVEIRA, O. M. B. A. de; VERONESE, J. R. P. (Org.). **Direito e fraternidade**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2013, p. 124.

Definida como vontade ou disposição de espírito, a justiça exige uma atitude de respeito para com os outros, uma presteza em dar ou deixar aos outros aquilo que tenham o direito de receber e conservar. Esse elemento intersubjetivo na ideia de justiça é de caráter verdadeiramente universal e válido de modo geral. Falhando ele, a justiça não pode florescer numa sociedade. Para funcionar eficazmente a justiça requer libertação dos impulsos exclusivamente egoísticos. O egoísta reivindica direitos sobre os bens do mundo, sem considerar as razoáveis reivindicações dos outros. A justiça se opõe a essa tendência, exigindo que se respeitem os direitos e pretensões dos demais membros da sociedade ou da pequena comunidade a que pertencem. Sem uma atitude pessoal de “preocupação com os outros”, e sem a vontade de ser equânime, os fins da justiça não podem ser normalmente atingidos.<sup>177</sup>

Analisa, em seguida, a relação entre ética e direito, afirmando que a diferenciação mais conhecida relaciona-se com o *aspecto interno* do comportamento (ética) e a *conduta externa* do indivíduo (direito)<sup>178</sup>. Conclui, na sequência, que essa distinção é vaga, pois, quando aplicada ao direito penal, por exemplo, ramo do direito utilizado para questionar a aplicação jurídica do princípio da fraternidade e sua possível ligação exclusiva com o dever moral, a ambiguidade também é percebida, “[...] quando se procura qualificar o comportamento criminoso conforme intenção dolosa do agente ou a simples culpabilidade por negligência”<sup>179</sup>. Ou seja, o direito se preocupa em considerar o dolo, a culpa, a boa-fé, o enriquecimento sem causa etc., todos relacionados com aspectos subjetivos do indivíduo.

A justiça, enquanto código doador de sentido ao direito é um princípio *regulativo* do direito, mas não *constitutivo*. Ou seja, embora o direito antiético seja destituído de sentido, isto não quer dizer que ele não exista concretamente. A imoralidade faz com que a obrigação jurídica perca sentido, mas não torna a obrigação jurídica inválida. [...] É possível implantar um direito à margem ou até contra a exigência ética de justiça. Aí está a fragilidade. Mas é impossível evitar-lhe a manifesta percepção de injustiça e a consequente perda de sentido. Aí está a força. Em suma, o direito destituído de ética, perde sentido, embora não perca necessariamente império, validade e eficácia.<sup>180</sup>

Por fim, analisa a relação de direito e bem comum, sustentando que o homem tem uma tendência natural de atuar de forma conjunta para alcançar o próprio bem, auxiliando, para isso, o outro, tanto na busca do seu bem quanto na busca do bem do outro. “A norma

<sup>177</sup> CURY, Munir. Direito e fraternidade na construção da justiça. OLIVEIRA, O. M. B. A. de. O princípio da Fraternidade no âmbito das revoluções moderna e contemporânea. In: OLIVEIRA, O. M. B. A. de; VERONESE, J. R. P. (Org.). **Direitos na pós-modernidade: a fraternidade em questão**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2011, p. 330-331.

<sup>178</sup> Cf. *Idem, ibidem*, p. 332.

<sup>179</sup> *Idem, ibidem*, p. 332.

<sup>180</sup> *Idem, ibidem*, p. 334.

justa é aquela que coaduna as ações dos partícipes do convívio social ao bem comum; que satisfaz as exigências do bem comum e de sua perpetuação”<sup>181</sup>.

Como resposta ao questionamento de GORIA, por CURY, existiria, portanto, uma ligação entre direito e fraternidade, à medida que o direito possui relação com o bem comum, quando há um auxílio mútuo na sua busca, com a ética, quando aspectos subjetivos também são considerados em muitos institutos de direito positivo, e com a justiça, quando ela é compreendida como a atitude de respeito para com os outros, todos elementos caracterizadores da fraternidade.

Como afirmam VIEIRA e CAMARGO, a essencialidade do princípio da fraternidade “[...] envolve o interesse na construção e manutenção de uma sociedade fraterna, em que Estado e indivíduos estejam voltados para a construção de uma sociedade em que pensemos a partir de um *nós* no lugar de um *eu e os outros*”<sup>182</sup>.

Para GORIA também é possível falar em uma fraternidade como dever jurídico, quando analisado o artigo I da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”<sup>183</sup>.

A fraternidade, portanto, tem fundamento religioso, e, em virtude disso, é que podemos falar em liberdade e igualdade, pois descobrimos que somos livres e iguais porque somos irmãos<sup>184</sup>. A liberdade e a igualdade são consideradas categorias políticas, mas a fraternidade não é assim considerada facilmente, embora, para BAGGIO, ela seja o alicerce dos outros dois princípios. “Se vivida fraternalmente, a liberdade não se torna arbítrio do mais forte, e a igualdade não degenera em igualitarismo opressor”<sup>185</sup>.

A fraternidade deve ser vivida, pois somente se vivenciada ela pode ser compreendida. Para La Boiétie, citado por BAGGIO, as diferenças entre os homens têm por objetivo, justamente, permitir a vivência na fraternidade, criando a igualdade, surgindo por consequência, a liberdade:

Se ela [a natureza] mostrou, em todas as coisas, que não queria tanto fazer-nos todos unidos quanto todos um, não devemos duvidar de que nós somos todos naturalmente livres, pois somos todos pares [compaignons], e ninguém

---

<sup>181</sup> CURY, M., 2011, p. 339.

<sup>182</sup> VIEIRA, C. M. C.; CAMARGO, L. A. C., 2013, p. 126.

<sup>183</sup> Disponível em: < <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em 7 de junho de 2015.

<sup>184</sup> BAGGIO, A. M., 2008, p. 54.

<sup>185</sup> *Idem, ibidem*, p. 54.

deve entender que a natureza colocou alguém em situação de servidão, pois colocou todos nós num plano de paridade [em *compaignie*].<sup>186</sup>

O princípio da fraternidade não deve, portanto, ser esquecido, ou até mesmo desprestigiado de seu caráter jurídico, porquanto, é reconhecendo no outro uma pessoa detentora dos mesmos direitos e deveres que se pode aplicar com maior igualdade o direito, garantindo-se uma maior liberdade. A sociedade se constrói através da dimensão coletiva, devendo os desejos exclusivamente egoísticos, individuais, serem superados, pois em nada ajudam na construção de um futuro melhor, de um bem-estar social, de uma sociedade pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social, em que a liberdade e a igualdade realmente são almejadas.

Para finalizar a contextualização da fraternidade, é importante ressaltar a passagem que BAGGIO explica a diferença entre fraternidade e solidariedade, termos algumas vezes confundidos:

A solidariedade – tal como historicamente tem sido muitas vezes realizada – permite que se faça o bem aos outros embora mantendo uma posição força, uma relação “vertical” que vai do forte ao fraco. A fraternidade, porém, pressupõe um relacionamento “horizontal”, a divisão dos bens e dos poderes, tanto que cada vez mais se está elaborando – na teoria e na prática – a ideia de uma “solidariedade horizontal”, em referência à ajuda recíproca entre sujeitos diferentes, seja pertencentes ao âmbito social, seja do mesmo nível institucional.<sup>187</sup>

### 3.2.2 O princípio da fraternidade e sua aplicação prática: a relação com a aprendizagem

A fraternidade pode ser aplicada na prática, pode ser observada no dia a dia do direito. CANÇADO afirma que um exemplo de atitude fraterna é, por exemplo, a concessão da gratificação natalina, pois, antes de sua obrigatoriedade ser instituída por lei, a prática de pagamento de um valor extra no fim do ano, próximo do Natal, era vista como uma atitude bondosa, generosa, do empregador, e, com o passar dos anos, o próprio legislador entendeu que esse comportamento fraterno deveria ser estendido a todos os empregados do país<sup>188</sup>.

A fraternidade pode ser observada nas situações cotidianas dos operadores do direito, como relata a juíza Maria Beatriz da Silva Gubert:

<sup>186</sup> BAGGIO, A. M., 2008, p. 37.

<sup>187</sup> BAGGIO, A. M., 2008, p. 54.

<sup>188</sup> Cf. CANÇADO, Andréa Aparecida Lopes. **O contrato de trabalho do século xxi e o esquecido princípio da fraternidade**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.49, n.79, 2009, p. 144. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_79/andrea\\_aparecida\\_lopes\\_cancado.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/andrea_aparecida_lopes_cancado.pdf)>. Acesso em 4 de junho de 2015.

O problema começou quando as duas litigantes adentraram a sala de audiências. Duas senhorinhas idosas, com mais de setenta anos, pequeninas, cabelos grisalhos [...].

Como de praxe, perguntei se havia possibilidade de acordo. Os advogados disseram que haviam tentado, mas que havia sido infrutífera a conciliação, devido à magoa entre ambas, que era não só visível, mas amplamente perceptível.

Com psicologia (que todos nós Juízes, mesmo que empiricamente, devemos ter), observei que o melhor caminho seria deixar as duas falarem e deixarem ventilarem suas emoções, contando suas histórias. E foi o que fiz – deixando um pouco de lado as formalidades de praxe, armada de carinho e sensibilidade, dei a palavra à autora para me contar o que estava se passando. Depois, fiz o mesmo com a ré. Ambas relataram a tristeza de estar ali, após tanto tempo de trabalho e convivência. Quando acabaram de falar, elas já se olhavam, ainda que de soslaio. Senti que ambas já sorriam, estavam mais leves, e comecei a tentar um acordo que, como se sabe, é sempre a melhor saída.

Fiz ver à D. Maria que a D. Odete tinha sido sua patroa por mais de 40 anos e que, por certo, muito lhe tinha ajudado. [...] De outro lado, fiz com que D. Odete percebesse que D. Maria tinha lhe auxiliado nos cuidados com a casa e filhos, talvez netos, etc., por certo sendo considerada da família, haja vista o longo tempo de convivência. [...]

Ao findar a audiência, as litigantes saíram tão felizes e satisfeitas que protagonizaram, acredito, a cena mais emocionante que já presenciei nestes dez anos de magistratura: abraçaram-se, pediram desculpas uma à outra e, claro, como sói acontecer a nós mulheres de alma sensível, choraram.

O mais bonito ainda estava por vir, no entanto: ainda abraçadas, aproximaram-se de mim e, humildemente, agradeceram, do fundo do coração, não pelo acordo entabulado, mas pelo restabelecimento da paz de espírito e da amizade entre elas e as famílias.<sup>189</sup>

A cena descrita demonstra que o princípio da fraternidade, estampado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na CRFB, pode ser observado no campo jurídico, trazendo efetividade ao objetivo de pacificar litígios, aplicando-se, mesmo assim, os preceitos legais, os direitos previstos no ordenamento jurídico.

Além dos exemplos apresentados, o estudo de caso desenvolvido na instituição IDES, especificamente no NUFT, que tem por objetivo facilitar a inserção de adolescentes no mercado de trabalho, através da aplicação da legislação da aprendizagem, pode ser caracterizado como a fraternidade na prática, visto que a preocupação com outro, com a ajuda recíproca entre sujeitos diferentes, em situações sociais e econômicas distintas, a preocupação não com o *eu e os outros*, mas com o *nós*, com o bem comum, com o bem da sociedade é evidenciada.

---

<sup>189</sup> CASTRO, Carlos Alberto Pereira de, et al. **Dez anos de Vistos etc.** – Joinville: Sebastião Tavares Pereira, 2004, p. 55-56.

Além da IDES ser uma instituição católica sem fins lucrativos, o que por si só já se relaciona com a fraternidade e sua origem, como demonstrado anteriormente, a aplicação da Lei da Aprendizagem, bem como do Decreto n. 5.598/2005, a preocupação, da instituição, em garantir não só os direitos trabalhistas dos adolescentes aprendizes, mas os direitos previstos na Constituição Federal de 1988 e no Estatuto da Criança e do Adolescente, demonstra que a fraternidade é compatível com institutos jurídicos.

A fraternidade deve, não somente nortear o legislador, diante de sua previsão legal, mas, como afirma CANÇADO, deve nortear

de forma decisiva também o operador do direito na solução judicial de conflitos trabalhistas. Aqui, alguém pensará, trata-se de uma utopia? Certamente que não, mas se a resposta é negativa ou positiva nada importa, afinal, o que seria desse mundo e dos homens sem a utopia, que é a força que impulsiona a luta, o desbravar de novos caminhos, a criação de novas regras de convivência social. A liberdade e a igualdade também não foram, um dia, grande utopia? Aliás, João Baptista Herkenhoff, militante de Direitos Humanos no Brasil, diz que é justamente “esta concepção de ‘utopia como motor propulsor do Direito’” o que tem aguçado a sua reflexão nos últimos tempos. Retomando a trilha, cabe lembrar, ainda, que o princípio da fraternidade atua também promovendo a efetividade jurisdicional e, nesse aspecto, ele já é uma realidade jurídica; não utopia, pois.<sup>190</sup>

A fraternidade, prevista no preâmbulo da Constituição Federal de 1988 e no artigo I da Declaração Universal dos Direitos Humanos, é uma das propulsoras do desenvolvimento dos programas de aprendizagem, pois, o objetivo da legislação é justamente facilitar a inserção no mundo do trabalho através da formação técnico-profissional de adolescentes e jovens, observando as peculiaridades de sujeitos em formação. A IDES, quando aplica os comandos normativos de proteção ao contrato de trabalho de aprendizagem, se preocupa com o outro, com os adolescentes, pessoas em desenvolvimento, que necessitam de proteção, de auxílio.

Se não houvesse um espírito fraterno, as instituições sem fins lucrativos, hoje responsáveis por muitos dos programas de formação técnico-profissional devida aos adolescentes e jovens pelo contrato de trabalho aprendiz, não teriam *porque* desenvolver projetos, no caso, projetos de formação para aprendizagem.

---

<sup>190</sup> CANÇADO, A. A. L., 2009, p. 144.

Por fim, como afirma BAGGIO, é através da vivência da fraternidade que se pode compreendê-la; vivê-la não é privilégio exclusivo de cristãos, porquanto a fraternidade é condição humana, que, todavia, deve ser conquistada com a colaboração de todos<sup>191</sup>.

---

<sup>191</sup> BAGGIO, A. M., 2008, p. 54.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho desenvolvido buscou verificar a aplicação da legislação que regulamenta o contrato de aprendizagem, seu valor diante da realidade social brasileira, bem como sua adequação ao mercado de trabalho atual.

No primeiro capítulo realizou-se um levantamento histórico da proteção ao trabalho da criança e do adolescente, tanto no âmbito internacional quanto nacional, constatando-se a existência de diversas regulações sobre o tema, que buscam, em sua maioria, erradicar o trabalho infantil e incentivar a educação e profissionalização dos adolescentes, quando lhes for autorizada a inserção no mercado de trabalho.

Considerou-se, devido ao ordenamento brasileiro, trabalho infantil aquele realizado por crianças de até dezesseis anos, com exceção da aprendizagem, ou seja, o trabalho proibido, e trabalho do adolescente o realizado a partir dos dezesseis anos ou dos quatorze anos, desde que na condição de aprendiz.

O surgimento do contrato de aprendizagem ocorreu devido à necessidade de iniciar a industrialização no país, exigindo, por consequência, de mão de obra especializada, restando regulamentado com a edição da CLT em 1943. Foi no ano 2000, com a Lei n. 10.097, que o instituto da aprendizagem, nos moldes hoje existente, compreendido como a relação de emprego, se definiu. Com o Decreto n. 5.598 de 2005, a contratação de aprendizes foi regulamentada, oportunidade em que os direitos e deveres dos empregadores e empregados, bem como das entidades de formação técnico-profissional, ficaram delimitados.

No segundo capítulo da pesquisa, os aspectos jurídicos próprios da legislação da aprendizagem, com enfoque para a Lei n. 10.097/2000, para o Decreto n. 5.598/2005, para o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/1990) e para a CRFB, foram abordados. Outras leis foram mencionadas no decorrer da pesquisa, a fim de elucidar as modificações na regulamentação do contrato de trabalho de aprendizagem, como, por exemplo, a Lei n. 11.180 de 2005, que ampliou a faixa etária atendida, passando a abranger, além de adolescentes de quatorze a dezoito anos, jovens de até vinte e quatro anos de idade.

Um estudo de caso foi apresentado, com o objetivo de ilustrar o problema da pesquisa desenvolvida, qual seja, o de analisar a inserção de adolescentes no mercado de trabalho através da aplicação da legislação da aprendizagem e sua adequação à realidade brasileira.



Desenvolveu-se o estudo de caso na instituição IDES, entidade sem fins lucrativos, localizado no município de Florianópolis, especificamente no NUFT, que atende adolescentes de quatorze a dezoito anos de idade, com a finalidade de inseri-los e acompanhá-los no mercado de trabalho, proporcionando a formação técnico-profissional metódica, assegurando os direitos trabalhistas e o exercício da cidadania.

No terceiro capítulo observou-se, através de dados estatísticos, que, apesar do número de adolescentes e jovens não ser absorvido pelas empresas, devido à falta de vagas de aprendizagem, com a promulgação do Decreto n. 5.598/2005, a aplicação da legislação passou a ser mais efetiva, garantindo mais postos de trabalhos aos adolescentes e jovens aprendizes.

Ainda no terceiro e último capítulo, o instituto da aprendizagem e o princípio da fraternidade foram relacionados. Buscou-se contextualizar a fraternidade enquanto princípio existente em diversas constituições modernas, inclusive na CRFB, trazendo uma abordagem desde o seu surgimento até sua relação com o direito, por muitas vezes questionada. Exemplificou-se a fraternidade através da própria regulamentação e aplicação do contrato de aprendizagem.

Não se pretende, por certo, com este trabalho, analisar o contrato de aprendizagem e todas as suas minúcias, nem mesmo considerar perfeita a regulamentação existente. Pretende-se, em verdade, analisar a realidade brasileira e buscar uma possível solução, mesmo que imediata, para as desigualdades e *não-liberdades* existentes, vislumbrando, talvez, que através da real vivência da fraternidade, que na busca pela sociedade fraterna, do bem-estar social, pluralista, sem preconceitos, em que o *outro* é encarado na mesma condição que o *eu*, em que o *outro* é tão igual e livre quanto o *eu*, seja possível uma sociedade em que crianças e adolescentes, até mesmo jovens, possam usufruir de cada etapa do seu desenvolvimento, não existindo a necessidade de lutar pela própria subsistência.

## REFERÊNCIAS

BAGGIO, A. M. A ideia de fraternidade em duas revoluções: Paris 1789 e Haiti 1791. *In*: BAGGIO, A. M. (Org.). **O princípio esquecido/1: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Vargem Grande Paulista, SP: Editora Cidade Nova, 2008.

\_\_\_\_\_. A redescoberta da fraternidade na época do “terceiro 1789”. *In*: BAGGIO, A. M. (Org.). **O princípio esquecido/1: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Vargem Grande Paulista, SP: Editora Cidade Nova, 2008.

\_\_\_\_\_. Fraternidade e reflexão politológica contemporânea. *In*: BAGGIO, A. M. (Org.). **O princípio esquecido/2: exigências, recursos e definições de fraternidade na política**. Vargem Grande Paulista, SP: Editora Cidade Nova, 2009.

BORGES, Regina Célia Paulineli. **Jovem aprendiz: os sentidos do trabalho expressos na primeira experiência profissional**. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, 2010.

CAMPOS, Herculano Ricardo; ALVERGA, Alex Reinecke. **Trabalho infantil e ideologia: contribuição ao estudo da crença indiscriminada na dignidade do trabalho**. *In*: Estudos de Psicologia, 2011.

CANÇADO, Andréa Aparecida Lopes. **O contrato de trabalho do século xxi e o esquecido princípio da fraternidade**. *Rev. Trib. Reg. Trab.* 3ª Reg., Belo Horizonte, v.49, n.79, 2009.

CASTAGNA, Mariane Pires. **O direito à profissionalização do jovem brasileiro: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, 2011.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de, et al. **Dez anos de Vistos etc.** – Joinville: Sebastião Tavares Pereira, 2004.

COELHO, Bernardo Leôncio Moura. **As alterações no contrato de aprendizagem: considerações sobre a Lei nº 10.097/2000.** *In:* Revista de informação legislativa, v. 38, n. 150, 2001.

CURY, Munir. Direito e fraternidade na construção da justiça. OLIVEIRA, O. M. B. A. de. O princípio da Fraternidade no âmbito das revoluções moderna e contemporânea. *In:* OLIVEIRA, O. M. B. A. de; VERONESE, J. R. P. (Org.). **Direitos na pós-modernidade: a fraternidade em questão.** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2011.

CUSTÓDIO, André Viana. **Teoria da proteção integral: pressuposto para compreensão do direito da criança e do adolescente.** Disponível em: <http://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/viewFile/657/454>

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

FEUBACH, Juliane Soares. **Projeto jovem aprendiz - IDES/PROMENOR: a visão dos educadores sobre a contribuição dos módulos teóricos no desenvolvimento pessoal e profissional do adolescente em inserção no mercado de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, 2013.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes.** *In:* Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 2013, vol.79, n. 1.

\_\_\_\_\_. O direito à profissionalização: da teoria à prática. *In:* **Ser aprendiz!: aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos.** São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. **O trabalho de crianças e adolescentes no Brasil do século XXI.** *In:* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2002, n. 16.

\_\_\_\_\_. **O trabalho de crianças e adolescentes no Brasil do século XXI.** Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125406/Rev16Art7.pdf/51400993-c8c2-4e2b-a5b2-157eb06d973b>>.

GORIA, Fausto. Fraternidade e Direito. *In: CASO, Giovani et al. (Org.). **Direito e Fraternidade: ensaios, prática forense.*** São Paulo: Cidade Nova: LTr, 2008.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/>

MARTINS, Adalberto. **A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes.** São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **O contrato de aprendizagem e as alterações introduzidas pela lei 10.097/2000.**

Disponível em:

[http://www.sociedadesemear.org.br/arquivos/20111024170148\\_ocontratodeaprendizagemeasaItera%C3%A7%C3%B5esapartirdalei1097.pdf](http://www.sociedadesemear.org.br/arquivos/20111024170148_ocontratodeaprendizagemeasaItera%C3%A7%C3%B5esapartirdalei1097.pdf)

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **O contrato de aprendizagem e as alterações introduzidas pela lei n. 10.097/2000.**

Disponível em:

[http://www.sociedadesemear.org.br/arquivos/20111024170148\\_ocontratodeaprendizagemeasaItera%C3%A7%C3%B5esapartirdalei1097.pdf](http://www.sociedadesemear.org.br/arquivos/20111024170148_ocontratodeaprendizagemeasaItera%C3%A7%C3%B5esapartirdalei1097.pdf).

OLESKI, Regina Joana. Histórico da aprendizagem profissional. *In: **Ser aprendiz!: aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos.*** São Paulo: LTr, 2009.

OLIVA, José Roberto Dantas. **O Princípio da Proteção Integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil.** São Paulo: LTr, 2006.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. El derecho a la profesionalización juvenil en Brasil y los desafíos del desempleo. *In: **Retos del derecho del trabajo frente al desempleo juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones***

**Laborales.** Coordenador José Luis Monereo Pérez. Monografías de Temas Laborales. Granada-Espanha: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, n. 52, 2014.

\_\_\_\_\_. O princípio da Fraternidade no âmbito das revoluções moderna e contemporânea. *In:* OLIVEIRA, O. M. B. A. de; VERONESE, J. R. P. (Org.). **Direitos na pós-modernidade: a fraternidade em questão.** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2011.

\_\_\_\_\_. **O trabalho escravo: passado e presente de uma desigualdade social.** *In:* Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo. Porto Alegre: HS Editora, n. 5, 2014.

OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e profissionalização de adolescente.** São Paulo: LTr, 2009.

PEREIRA, Irandi et al. **Caderno de ação – Trabalho do adolescente: mitos e dilemas.** FUNDACENTRO, São Paulo, 1997.

POCHMANN, Marcio. **A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual e as perspectivas do jovem no mercado de trabalho brasileiro.** 2ª Ed. São Paulo: Publisher Brasil, 2007.

Portal da Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/>

Portal de Legislação do Governo Federal. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>

Portal do Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef). Disponível em: <http://www.unicef.org/>

Portal do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/portal-mte>

SALES, Paula Elizabeth Nogueira; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro. **Educação profissional e aprendizagem no Brasil: trajetórias, impasses e perspectivas.** 2010.

Disponível em:

[http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Anais\\_2010/Artigos/GT4/EDUCACAO\\_PROF\\_E\\_AP  
REND.pdf](http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Anais_2010/Artigos/GT4/EDUCACAO_PROF_E_AP<br/>REND.pdf)

SANTOS, Débora dos. **“Quem cedo madruga, Deus ajuda”?** Um estudo sobre a lei da aprendizagem em duas empresas públicas de Santa Catarina. Dissertação de Mestrado em Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, 2011.

SANTOS, Edna Cristina dos. **O trabalho adolescente e as políticas sociais: uma análise da experiência vivenciada no programa jovem trabalhador.** Trabalho de Conclusão do Curso em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas.** São Paulo: Contexto, 1999.

Site da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/>

Site da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>

Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>

VERONESE, Josiane Rose Petry; CUSTÓDIO, André Viana. **Direito da criança e do adolescente para concurso de juiz do trabalho.** São Paulo: EDIPRO, 2012.

\_\_\_\_\_. **Trabalho infantil: a negação do ser criança e adolescente no Brasil.** Florianópolis: OAB/SC Editora, 2007.

VIDOTTI, Tarcio José. **Breves anotações a respeito das alterações promovidas pela Lei n. 10.097/2000 no contrato de aprendizagem.**

Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125406/Rev16Art6.pdf/a5a5ee84-234a-4ede-bcd4-bd308f8f75b5>.

VIEIRA, Cláudia Maria Carvalho; CAMARGO, Lucas Amaral Cunha. A construção de uma sociedade fraterna como interesse tutelado pelo Direito. *In*: OLIVEIRA, O. M. B. A. de; VERONESE, J. R. P. (Org.). **Direito e fraternidade**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2013.

## **APÊNDICE A – COMPILAÇÃO DE DOCUMENTOS FORNECIDOS PELA IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO (IDES)**

A Irmandade do Divino Espírito Santo - IDES, fundada em 1773, é uma organização, filantrópica, católica, assistencial, sem fins lucrativos, com sede e foro na cidade de Florianópolis. É composta por uma diretoria voluntária, membros da sociedade civil e, para cada programa que desenvolve, existe um regimento interno que estabelece as normas específicas.

Em 1910 iniciou suas atividades sociais, com o abrigo denominado Lar São Vicente de Paulo. Em 1977, criou o Jardim de Infância Girassol e nesse mesmo ano incorporou a Sociedade Promocional do Menor Trabalhador - PROMENOR.

A Irmandade tem como missão atuar na assistência e formação de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, visando promover a cidadania e o desenvolvimento social.

Atualmente IDES/PROMENOR conta com três núcleos de atendimento, sendo que cada núcleo desenvolve atividades e programas específicos, atendendo assim crianças e adolescentes de 0 a 18 anos de ambos os sexos e em situação de vulnerabilidade. Tais núcleos são:

- Núcleo da Infância, com capacidade de atendimento de 25 crianças no Abrigo Lar São Vicente de Paulo e 245 no Centro de Educação Infantil Girassol.
- Núcleo Arte Educação, com capacidade de atendimento de 200 crianças e adolescentes.
- Núcleo Formação e Trabalho, com capacidade de atendimento de 400 adolescentes.

Núcleo da Infância (Programas: Abrigo Lar São Vicente de Paulo / Centro de Educação Infantil Girassol - CEIG):

O Núcleo da Infância tem como objetivo contribuir para a formação pessoal, psicossocial e educativa de crianças de 0 a 06 anos e acolher em regime de abrigo aquelas que tiveram seus direitos violados, conforme preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente.

O Abrigo Lar São Vicente de Paulo acolhe em regime de 24 horas ininterruptas, 25 crianças de 0 a 06 anos, vítimas de maus tratos e/ou abandonadas, encaminhadas pelos Conselhos Tutelares ou pela Vara da Infância e Juventude, de acordo com a política preconizada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente. Enquanto Abrigo, destaca-se como forma de transição para a colocação das crianças em famílias substitutas (adoção) ou retorno das mesmas à família de origem.

Em regime de creche (11 horas/dia), o CEIG atende sistemática e diariamente a 245 crianças, de ambos os sexos, de 1 ano e 6 meses a 06 anos, pertencentes a famílias com dificuldades financeiras, residentes na Grande Florianópolis. Utiliza-se uma abordagem transdisciplinar, focada no sócio interacionismo, em que se procura acompanhar e estimular o desenvolvimento bio-psico-social e pedagógico da criança, visando o desenvolvimento do seu



processo de autodescoberta e a construção de sua personalidade, em harmonia com a sociedade e com a natureza.

**Núcleo Arte Educação (NAE):**

Tem como objetivo possibilitar a formação de crianças e adolescentes críticos, criativos, ativos, cooperativos e construtores de um mundo mais justo, tendo como meio um ambiente cultural de constante releitura da realidade e de ações que visem à inclusão social. Este núcleo está localizado no bairro da Agrônômica, e tem como meta de atendimento 200 crianças e adolescentes, de 06 a 14 anos, no período matutino e vespertino, de acordo com o período escolar, frequentam o núcleo no horário oposto ao da Escola.

**Núcleo Formação e Trabalho (NUFT):**

Presta atendimento aos adolescentes de 14 anos a 18 anos, em situação de vulnerabilidade social. O NUFT tem como objetivo capacitar, inserir e acompanhar os adolescentes ao mercado de trabalho proporcionando um processo de formação contínua, assegurando os seus direitos trabalhistas e o exercício da cidadania de acordo com o que preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente, em consonância com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a Lei 10097/00 e o Decreto 5598/05. Esta inserção ocorre através de parceiras firmadas entre a instituição e empresas públicas e privadas.

Atualmente atendemos aproximadamente 260 adolescentes de ambos os sexos, provenientes da Grande Florianópolis, atuando em 58 empresas conveniadas ao Curso de Aprendizagem.

Cursos desenvolvidos: curso aprendiz em serviços administrativos, financeiros e comerciais e curso aprendiz em serviços bancários e administrativos;

Outros serviços oferecidos pela IDES:

- ✓ Coleta de papel;
- ✓ Impressos gráficos;
- ✓ Show Room CIA DIVINA: espaço para mostrar e vender os produtos confeccionados na organização, por um grupo de voluntárias, como: produtos artesanais, bolacha, bordados, brechó, produtos para datas especiais (Natal, Páscoa, etc). Aberto diariamente.

A IDES/PROMENOR participa do Fórum Municipal da Criança e do Adolescente (CMDCA). Participa ainda do Fórum Estadual de Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente no Trabalho – SC, do Núcleo Girasol – Estudos do Terceiro Setor, da Rede Arte Cidadania e representa as organizações da sociedade civil na CPA (Comissão Própria de Avaliação) na UFSC.

### **Módulos teóricos desenvolvidos no NUFT, no programa Adolescente Aprendiz:**

1. Curso aprendiz em serviços administrativos, financeiros e comerciais:

I – Cidadania e Responsabilidade Social

Objetivos:

- Ampliar os conceitos de ética, cidadania, solidariedade e responsabilidade social e identificar diferentes formas de participação na sociedade.

## II – Legislação

### Objetivos:

- Identificar as principais leis que regem o país, reconhecendo direitos, deveres e garantias fundamentais.

## III – Saúde e Qualidade de Vida

### Objetivos:

- Analisar a importância de cultivar hábitos que contribuam para a saúde física e mental.
- Conceituar família identificando os diferentes arranjos.
- Aprimorar o conceito de educação ambiental, identificando formas de contribuições efetivas de conservação e preservação.

## IV – Palavras e Números

### Objetivos:

- Aperfeiçoar a comunicação escrita e falada a partir do conhecimento da língua portuguesa.
- Aprimorar a habilidade para resolução de cálculos matemáticos, desenvolvendo o raciocínio lógico.
- Adquirir noções básicas de matemática financeira.

## V - Ambiente de Trabalho

### Objetivos:

- Perceber a importância do relacionamento interpessoal e da organização no ambiente de trabalho.
- Ampliar o conceito de trabalho, identificando valores que orientam a vida profissional.
- Perceber a importância da manutenção da saúde e da segurança no trabalho.

## VI – A Empresa

### Objetivos:

- Conceituar empresa, identificando os tipos existentes.
- Reconhecer a estrutura organizacional das empresas.
- Reconhecer o histórico, a missão e os valores da empresa.
- Identificar as áreas de atuação da empresa.
- Conhecer os produtos e serviços que a empresa oferece/produz.

## VII – Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais

### Objetivo:

- Adquirir noções básicas de administração e atividades financeiras e comerciais.

## VIII – Educação Digital

### Objetivo:

- Utilizar as ferramentas básicas da microinformática e internet, preparando-se para atuações profissionais futuras.

## IX – Desafios e Oportunidades da Atualidade

### Objetivos:

- Compreender os desafios do mundo globalizado;
- Conceituar mercado de trabalho;
- Distinguir mercado de trabalho formal e informal;

- Conceituar empreendedorismo, elencando as características de um empreendedor;
- Compreender o conceito de cooperativismo;
- Reconhecer atitudes e habilidades que proporcionam empregabilidade;
- Introduzir o conceito de protagonismo juvenil.

#### X – Trilha para o Futuro

##### Objetivos:

- Elaborar currículo, mapeando onde distribuí-los;
- Identificar os aspectos observados em uma entrevista;
- Elencar as carreiras profissionais existentes, observando com as quais tem maior identificação.

#### XI – Esporte, Cultura e Lazer

##### Objetivo:

- Participar periodicamente de atividades culturais esportivas e de lazer.

### 2. Curso aprendiz em serviços bancários e administrativos:

#### I – Cidadania

##### Objetivos:

- Ampliar o conceito de cidadania, identificando diferentes formas de participação e reconhecendo as principais leis;
- Reconhecer direitos, deveres e garantias fundamentais;
- Conceituar família identificando os diferentes arranjos familiares;
- Refletir sobre a importância do meio ambiente, identificando formas de preservação;
- Construir o conceito de adolescência, identificando as características desta fase;
- Analisar importância de cultivar hábitos que contribuam para a saúde física e mental;
- Refletir sobre as causas e conseqüências do uso de drogas.

#### II – Palavras

##### Objetivos:

- Aperfeiçoar a comunicação escrita e falada a partir do conhecimento da língua portuguesa;

#### III – Números

##### Objetivos:

- Capacitar o adolescente para resolução de cálculos matemáticos, desenvolvendo o raciocínio lógico;
- Adquirir noções básicas de matemática financeira.

#### IV – Ambiente de Trabalho

##### Objetivos:

- Perceber a importância do relacionamento interpessoal e da organização no ambiente de trabalho;
- Identificar as principais doenças ocupacionais e os métodos de prevenção;
- Reconhecer a importância da prevenção de acidentes de trabalho;
- Conceituar trabalho;
- Identificar valores que orientam a vida profissional.
- Conceituar o que é empresa, identificando os tipos existentes;

- Reconhecer a estrutura organizacional das empresas;
- Reconhecer o histórico, a missão e os valores da empresa;
- Identificar as áreas de atuação da empresa;
- Conhecer os produtos e serviços que a empresa oferece/produz.

#### V – SAFC – Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais

##### Objetivos:

- Adquirir noções básicas de administração e atividades financeiras e comerciais.

#### VI – Educação Digital

##### Objetivo:

- Utilizar as ferramentas básicas da microinformática e internet, preparando-se para atuações profissionais futuras.

#### VII – Desafios e Oportunidades

##### Objetivos:

- Compreender os desafios do mundo globalizado;
- Conceituar mercado de trabalho formal e informal;
- Conceituar empreendedorismo, elencando as características de um empreendedor;
- Compreender o conceito de cooperativismo;
- Reconhecer atitudes e habilidades que proporcionem empregabilidade;
- Aperfeiçoar o conceito de protagonismo juvenil;
- Despertar para realidade do mundo do trabalho;

#### VIII – Formação Específica

##### Objetivos:

- Conhecer o contexto histórico e o valor do dinheiro;
- Adquirir e apreender conteúdos relacionados à área bancária;
- Compreender o Sistema Financeiro Nacional;
- Executar atividades relacionadas a práticas bancárias;
- Proporcionar ao jovem aplicação prática dos conteúdos relacionados à área bancária;
- Contribuir na promoção de jovens capazes de organizar e avaliar sua prática.

### **Festa do Divino Espírito Santo:**

A tradição da festa do Divino foi retomada pela IDES a partir de 1996, quando teve como casal festeiro, Sebastião e Lélia Pereira Nunes. Inicialmente, o interesse da Irmandade do Divino Espírito Santo era o de reintroduzi-la, com suas barraquinhas e folguedos, nos costumes da comunidade central de Florianópolis, bem como promover a propagação do culto ao Divino Espírito Santo.

A festa vem evoluindo a cada edição, exigindo uma maior organização para que se tenha uma estrutura de atendimento proporcional ao público que, a cada ano, vem superando as expectativas.

Atualmente, a Irmandade do Divino Espírito Santo tem na Divina Festa do Divino um pilar de sustentação financeira, já que a arrecadação da festa proporciona parte dos recursos anuais de manutenção de todos os núcleos de atendimento da IDES/PROMENOR.

A cada edição da Divina Festa do Divino, contempla-se uma união de forças que constituem um grande desejo de propagar o bem em todas as dimensões.

A Santíssima Trindade onde Deus Pai, Deus Filho e Deus Espírito Santo, inspiram uma santa unidade, nos serve de modelo, ao qual temos a pretensão de seguir. Por isso, propomos "A unidade" como pano de fundo de todas as nossas ações.

A Irmandade do Divino Espírito Santo através dos seus núcleos de atendimento: Núcleo Infantil, Núcleo Arte Educação, Núcleo Formação e Trabalho, Associação de Voluntárias Cia Divina e a Diretoria da IDES que é composta por pessoas voluntárias, congregam aproximadamente 200 colaboradores, além da mobilização de aproximadamente 500 voluntários que contribuem para a realização da Festa do Divino.

Cada um destes setores da IDES é responsável por parte da organização, planejamento e execução da festa.

É digna de elogios a dedicação de cada um dos seus colaboradores que, nos meses que antecedem a Festa e mais efetivamente nos dias da festa, não medem esforços e se dedicam de forma integral. Todos voltados para o alcance de melhor resultado.

A realização da Festa do divino tem como objetivo divulgar e propagar a devoção ao Espírito Santo, mantendo vivas as tradições das Festas do Divino através da promoção de ações solidárias e de vivência religiosa, proporcionando parte da renda necessária à manutenção dos núcleos de atendimento da IDES / PROMENOR.

Além disto, oportuniza inúmeros espaços para divulgação da cultura açoriana, com danças, teatros e outras manifestações artísticas tipicamente açorianas e possibilita as famílias florianopolitanas espaços de lazer e religiosidade com segurança e bom atendimento.

A Divina Festa do Divino tem como célula principal uma comissão central organizadora que previamente elabora as ações necessárias ao planejamento da festa. A estrutura da festa está organizada em comissões e a comissão central organizadora reúne os coordenadores destas comissões, além de irmãos já indicados pela Irmandade do Divino Espírito Santo.