

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTONIO EUFRASIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**DA APLICABILIDADE DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM NO
MUNICÍPIO DE PRESIDENTE VENCESLAU**

Magali Forato Branquinho

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTONIO EUFRASIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**DA APLICABILIDADE DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM NO
MUNICÍPIO DE PRESIDENTE VENCESLAU**

Magali Forato Branquinho

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. José Roberto Dantas Oliva.

Presidente Prudente/SP
2011

DA APLICABILIDADE DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM NO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE VENCESLAU

Monografia aprovada como requisito
parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

José Roberto Dantas Oliva
Orientador

Sérgio Tibiriçá Amaral
Examinador

Fernando Batistuzo Gurgel Martins
Examinador

Presidente Prudente, 24 de novembro de 2011

“Os homens pedem carne. Fogo. Sapatos.
As leis não bastam. Os lírios não nascem da
Lei”. (Carlos Drummond de Andrade)

AGRACEDIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar força nos momentos mais difíceis e, em todas as vezes que pensei em desistir, colocar-me de volta no caminho. Por me dar força para concluir este trabalho e me manter firme em busca de todos os meus objetivos nessa longa caminhada.

Ao meu filho Fernando por, apesar de sua tenra idade, compreender a importância dessa separação e se abster de várias noites de convívio para a realização de um sonho meu.

Aos meus pais, Antonio e Creusa, que mais uma vez me apoiaram como o fizeram por toda a minha trajetória, sorrindo comigo ou emprestando o ombro para eu chorar.

Aos meus avós, Joaquim e Laércia, que com suas experiências e exemplos me mostram que o caminho correto nem sempre é o mais fácil, mas que se o seguirmos teremos os melhores resultados.

Ao meu orientador, professor José Roberto Dantas Oliva, que acreditou no meu potencial, incentivando-me a pesquisar e a buscar a verdade e a justiça, e que me acompanhou nesta busca.

Ao professor Sérgio Tibiriçá Amaral que durante todo o curso mostrou-se um apoio, incentivando sempre não só a mim, mas a todos que buscam seus conselhos.

Ao professor Fernando Batistuzo Gurgel Martins que prontamente aceitou integrar a minha banca, honrando-me com a sua presença.

Aos meus amigos, que estiveram presentes em todos os momentos de angústia e que me ouviram pacientemente a falar deste trabalho por dias, noites e madrugadas a fio.

Enfim, a todos aqueles que de uma maneira ou de outra contribuíram para a conclusão deste trabalho e me fizeram a pessoa que sou hoje.

Amo muito vocês!!!

RESUMO

O presente trabalho analisa o instituto da aprendizagem empresária que permite que adolescentes a partir dos 14 anos possam trabalhar na condição de aprendizes, regra prevista constitucionalmente. É avaliado de que maneira se dá a contratação dos aprendizes e os benefícios deste tipo especial de contrato de trabalho. No entanto, o trabalho não para na análise histórica e legal do instituto. Vai além. Ele avança quando avalia a aplicabilidade do contrato de aprendizagem no caso concreto. O estudo é focado nos adolescentes de 14 anos completos a 18 anos incompletos, apesar de o instituto beneficiar ainda jovens até 24 anos incompletos e pessoas com deficiência (sem limite de idade). O objetivo do trabalho é fazer uma análise científica onde se avalia como são feitas as contratações no município de Presidente Venceslau – SP, através de estudo de caso do Instituto Coroados de Aprendizagem e Emprego (ICAE). A partir do estudo da legislação (Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Estatuto da Criança e do Adolescente e Lei da Aprendizagem) é traçado um parâmetro do que é o contrato de aprendizagem e quais são os seus objetivos. Depois, através de visitas à Instituição avaliada, bem como entrevistas com os aprendizes, empregados que começaram como aprendizes, empregadores e representantes da entidade, é feito um paralelo entre o que deveria acontecer e a realidade das contratações. Antes de chegar a estas conclusões o estudo faz um levantamento histórico do trabalho infanto-juvenil no Brasil e no mundo, com os principais fatos que marcaram sua trajetória. Também é feito um breve estudo sobre a importância da fixação da idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho e as implicações da não observância desta determinação. Faz-se um apanhado geral da aprendizagem no município. No entanto, há muito ainda a ser pesquisado, visto que é uma matéria muito vasta e que tem vários desdobramentos.

Palavras-chave: Adolescente: Aprendizagem. Idade Mínima. Qualificação profissional. Trabalho infanto-juvenil.

ABSTRACT

This monograph analyses the business learning institute that allows teenagers over 14 years-old may work in apprentice condition, rule seen in the constitution. It is evaluated the way the apprentices are hiring and the benefits of this special work contract. However, the monograph does not stop at the historical and legal analyses of the institute. It goes beyond. It moves on when evaluate the applicability of the apprentice contract in the concrete case. The study is focused in teenagers over 14 completed years-old and until 18 uncompleted years-old, although the institute benefits people until 24 uncompleted years-old and handicapped people (whatever the age is). The goal of this monograph is to make a scientific analyses where it is evaluated how are made the hiring in Presidente Venceslau – SP, through a case study of the Instituto Coroados de Aprendizagem e Emprego (ICAE). From the law study (Federal Constitution, Work Laws Compilation, Children and Teenager Statute and Apprentice Law) is marked a line that is the apprentice contract and its goals. Then, through visits to the evaluated institute, and interviews with the apprentices, employees that began as apprentices, bosses and institution's representers, is made a parallel between what should happen and the reality about the hiring. Before we get to these conclusions the study does a historical research about the child-young work in Brazil and in the world, with the main facts that marked its way. It is also made a brief study about the relevancy of fixing the minimum age to get in the market and the implications of not observing this determination. It is made a general view about the apprentice institute in town. However, there is a lot more to be studied, since it is a very large issue.

Key words: Teenager. Apprentice. Minimum Age. Professional Qualification. Child-Youth work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Aciprev – Associação Comercial e Industrial de Presidente Venceslau

CBO – Classificação Brasileira de ocupações

CF - Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CMDCA – Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

EM – Ensino Médio

EPP – Empresa de Pequeno Porte

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICAE – Instituto Coroados de Aprendizagem e Emprego

IPTU – Imposto Predial Territorial Urbano

LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social

ME – Microempresa

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

SEADE – Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

TAC – Termo de Ajustamento de Conduta

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 HISTÓRICO SOBRE O TRABALHO INFANTO-JUVENIL	13
2.1 A exploração do Trabalho Infanto-Juvenil no Mundo	14
2.2 A Exploração do Trabalho Infanto-Juvenil no Brasil	19
2.3 A Idade Mínima para o Trabalho do Adolescente	20
2.3.1 A Importância da Fixação da Idade Mínima	24
3 O CONTRATO DE APRENDIZAGEM	27
3.1 Conceito de Aprendizagem	29
3.2 O Aprendiz	32
3.3 Obrigatoriedade de Contratação para as Empresas	34
3.4 Importância para o Adolescente	35
3.5 Importância para o Empregador	36
4 O INSTITUTO COROADOS DE APRENDIZAGEM E ESTÁGIO	38
4.1 A Contratação de Aprendiz na Cidade	39
4.2 Problemas Enfrentados	42
4.2.1 Excesso de Aprendiz	42
4.2.2 Desligamento de Empresários	43
4.3 Adolescentes Atendidos pelo Programa	44
4.4 Os Cursos Oferecidos	46
5 AS EMPRESAS	48
5.1 Fim da Aprendizagem: Desemprego ou Contratação?	48
6 HISTÓRIAS	49
6.1 Alguns Relatos sobre os Aprendiz	49
6.2 Alguns Números	55
6.3 Aprendiz que Viraram Empregados	56
7 ALGUMAS PONDERAÇÕES	58
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
BIBLIOGRAFIA	62
ANEXO A – ENTREVISTA	68
ANEXO B – QUESTIONÁRIOS	72
ANEXO C – ALGUNS DOCUMENTOS CONSTITUTIVOS DO ICAE	74
ANEXO D – ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE	83
ANEXO E – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	85
ANEXO F – DECRETO 5598/ 2005	90
ANEXO G - CONVENÇÃO N. 138 DA OIT	95
ANEXO H - CONVENÇÃO N. 182 DA OIT	99

1 INTRODUÇÃO

O jornalista é antes de tudo um contador de histórias¹. E o operador do direito trabalha para que essas histórias tenham um final mais justo e feliz. Foi com esse pensamento que se buscou fazer um estudo científico sobre o funcionamento do contrato de aprendizagem no município de Presidente Venceslau, interior de São Paulo.

Num primeiro momento, contar a história do trabalho desses adolescentes. E durante esse período, verificar os problemas que são enfrentados e quem sabe, se não encontrar soluções, pelo menos apontar uma direção para onde se pode seguir para conseguir êxito nessa caminhada.

Mas, para se chegar a esse ponto, foram percorridas várias etapas. Primeiro, no capítulo 2, falou-se na exploração da mão-de-obra do adolescente no Brasil e no mundo e o surgimento de uma legislação de proteção ao trabalho do adolescente, dando-se ênfase à fixação de uma idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho.

Nesse primeiro momento tentou-se chamar à atenção para a exploração da mão-de-obra infanto-juvenil que, embora aconteça há séculos, ganhou maior visibilidade com o advento da Revolução Industrial, ocorrida a partir de meados do século XVIII.

Durante a elaboração do trabalho, observou-se que apesar da legislação protecionista do Brasil, em pleno século XXI, são encontrados crianças e adolescentes explorados, inclusive em trabalhos pesados como o corte de cana-de-açúcar e em indústrias de calçado.

Essa exploração gera consequências para o futuro dessas pessoas em peculiar condição de desenvolvimento que, por não se qualificarem, além de perder a infância (no caso das crianças), estão sujeitas (tanto crianças como adolescentes) ao desemprego futuro ou ao subemprego, bem como, na última hipótese, a continuar recebendo baixos salários.

¹ - Parafrazeando Euclides da Cunha em Os Sertões.

No capítulo 3, a abordagem foi mais específica e focou no instituto da aprendizagem, incluindo algumas considerações históricas, condições para a validade do contrato, o aprendiz e a obrigatoriedade de as empresas contratarem no mínimo 5% do seu quadro como aprendizes.

Neste ponto, tentou-se avaliar o contrato de aprendizagem como meio de garantir uma formação profissional ao adolescente de baixa renda e que precisa trabalhar para ajudar no sustento da família.

Foram demonstrados os requisitos de validade do contrato, bem como a impossibilidade da realização do contrato de aprendizagem para determinadas atividades, e tecidas algumas considerações sobre se esse tipo de contrato não é usado como uma forma de burlar a lei e conseguir mão-de-obra mais barata.

Considera-se que a fase ideal para que uma pessoa ingresse no mercado de trabalho seja após concluir o ensino médio, o ensino superior e até depois de concluir uma pós-graduação, ainda que *lato sensu* (especialização). No entanto, no Brasil, o adolescente pode começar a trabalhar a partir dos 16 anos, ou seja, antes de concluir pelo menos o ensino médio.

Por essa razão, quando o adolescente começa a trabalhar, nem sempre está frequentando a escola e, quando está, muitas vezes, abandona os estudos para poder se dedicar mais ao emprego. Dessa forma, quanto mais cedo o jovem (criança ou adolescente) ingressar no mercado de trabalho, mais ele estará mal qualificado e com menos chance de conseguir se qualificar.

Quando uma criança ou adolescente são submetidos ao trabalho perdem o direito de brincar e de ter acesso a conhecimentos. Qualquer forma de exploração em relação ao trabalho acaba afetando o seu desenvolvimento, gerando assim graves consequências para o seu futuro.

Por isso há a necessidade de se desenvolver programas sociais voltados para erradicar o trabalho de crianças e atender aos adolescentes, visando a proporcionar a estes proteção de ordem fisiológica (proteção ao desenvolvimento físico), segurança pessoal (proteção contra acidentes do trabalho), salubridade (proteção contra trabalho em condições agressivas à sua saúde), moralidade (afastando o adolescente de ambientes prejudiciais a sua formação moral) e culturais (visando a formação educacional do adolescente).

Após muitos avanços na legislação brasileira, em 1998, a Emenda Constitucional nº 20 aumentou para 16 anos a idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho, salvo na condição de aprendiz. Essa possibilidade foi regulamentada em 2000 quando surgiu a lei nº 10.097, conhecida como Lei de Aprendizagem.

A elevação da idade mínima para 16 anos foi um avanço. Por outro lado, fez com que houvesse muitos adolescentes trabalhando na clandestinidade. E é preciso considerar que o adolescente que trabalha antes do momento adequado, é prejudicado em sua saúde, lazer, educação e principalmente nos estudos, sofrendo, conseqüentemente, dificuldades de acesso ao próprio mercado de trabalho.

Notou-se que existem muitos problemas enfrentados pelo adolescente, que acarretam um ciclo vicioso. Como não há pessoas qualificadas, são contratados adolescentes que por estarem trabalhando não conseguem se qualificar

Já que a realidade social do país faz com que o adolescente precise se lançar no mercado de trabalho tão cedo, que pelo menos ele possa ter como contrapartida a profissionalização prometida pela lei 10.097/2000.

Necessário se faz avaliar se o Contrato de Aprendizagem é mesmo uma contrapartida ao adolescente que precisa trabalhar; bem como se a aprendizagem tem importância para a formação do futuro profissional e para a sociedade.

Surgiram algumas dúvidas: supondo-se que o Contrato de Aprendizagem seja cumprido de forma adequada, em que isso implicaria? Qual a importância da Aprendizagem para a formação do futuro profissional e para a sociedade?

Tendo em vista a não obrigatoriedade das microempresas e empresas de pequeno porte de contratarem aprendizes, cidades do porte de Presidente Venceslau (40 mil habitantes) teriam espaço para a aprendizagem?

As aulas de formação profissional são suficientes para formar o aprendiz ou servem apenas para cumprir uma exigência?

Num primeiro momento, acreditava-se que as empresas preferiam contratar estagiários a aprendizes, uma vez que os primeiros são uma mão-de-obra

mais barata, mas isso foi refutado pelo número de contratações de aprendizes e estagiários.

No caso das aulas de formação profissional, restou comprovado que na verdade são insuficientes e não servem para formar o aprendiz, mas apenas para cumprir uma exigência.

Após a mudança do desenvolvimento do contrato, as condições da Aprendizagem foram favorecidas. Num primeiro momento, houve um rompimento dos contratos, mas depois os empresários foram conscientizados e voltaram a firmar contratos com os aprendizes.

Numa visão mais específica, traçou-se um perfil da entidade, demonstrando como são atendidos os adolescentes e coletados dados numéricos em relação a essa atuação.

Numa última fase foram realizadas entrevistas com aprendizes, empresários, trabalhadores (aprendizes que foram contratados) e coordenadores da entidade a fim de concluir com mais clareza a eficácia ou não do contrato de aprendizagem no município.

O método dedutivo foi utilizado partindo de um universo mais amplo (proteção do trabalho do adolescente), e diminuindo o enfoque para o trabalhador aprendiz e por fim a aplicabilidade no caso concreto. As fontes utilizadas para se chegar a este resultado foram pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo e entrevistas.

Não foi possível chegar a considerações conclusivas, mas talvez este seja um começo para se discutir as condições de trabalho do aprendiz e do adolescente em geral, no município.

2 HISTÓRICO SOBRE O TRABALHO INFANTO-JUVENIL

A exploração do trabalho infanto-juvenil foi deflagrada principalmente a partir da segunda metade do século XVIII, com a Revolução Industrial², quando para aumentar a produção e o lucro era preciso que houvesse mais trabalhadores com uma mão-de-obra mais barata. Por isso, conforme destaca Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro (2003, p. 16)

[...] A mão-de-obra de mulheres, crianças e adolescentes (“meias forças”) passavam a ser as preferidas pelos industriais da época, pois se sujeitavam a receber salários inferiores aos dos homens. Isto, numa economia em que a força de trabalho era vista como mera mercadoria sujeita às oscilações da lei de oferta e procura, pesava decisivamente na escolha. Assim, paulatinamente a mão-de-obra adulta foi sendo substituída pela infantil. [...]

No Brasil, a exploração do trabalho infanto-juvenil acontece desde o início da colonização do País (1530). E só com a abolição da escravatura (13/05/1888) é que foram iniciadas as discussões sobre o trabalho da criança e do adolescente.

Após a Proclamação da República (15/11/1889), foi editada primeira lei brasileira (decreto nº 1.313/1891) que visava à proteção do trabalho infantil e proibia o trabalho noturno em certos serviços, fixando a idade mínima em 12 anos.

Em 1990, surge a Lei n.º 8.069 (ECA) - Estatuto da Criança e do Adolescente³. O Capítulo V, nos artigos 60 a 69 tratam do "direito à profissionalização e à proteção do trabalho", proibindo o trabalho aos menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz.

² - ARRUDA (1994, p.89) conceitua: “Revolução Industrial: processo acelerado de transformação da estrutura produtiva realizado pela Inglaterra entre 1780 e 1800. Representa a separação definitiva dos trabalhadores de seus meios de produção, a sua transformação em proletários. Tal processo se caracteriza pela substituição das ferramentas pelas máquinas e da energia humana pela energia motriz. Em suma, a passagem do modo de produção doméstico ao fabril”.

³ O Estatuto da Criança e do Adolescente em seu artigo 2º afirma que “Considera-se criança, para os efeitos desta lei, a pessoa até 12 anos de idade, incompletos, e adolescente aquela entre 12 e 18 anos de idade”. Esta é a definição adotada no presente trabalho. No entanto, quando a referência for o contrato de aprendizagem será considerada adolescente a pessoa com 14 anos completos e 18 anos incompletos.

Com a Emenda Constitucional nº 20, de 1998, a Constituição Federal aumentou a idade mínima de ingresso no mercado de trabalho e proibiu a realização de qualquer trabalho aos menores de 16 anos de idade, excetuada a condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

O ingresso no mercado de trabalho nessa fase ainda pode ser considerado precoce tendo em vista que deveria haver uma preparação com a conclusão de um curso universitário e até uma especialização para que houvesse um trabalho mais qualificado e um jovem mais capacitado e, em consequência, mais bem remunerado.

Flávio Augusto Senra Franco (2001, p. 67) indaga: “[...] de que adianta o Estatuto da Criança e do Adolescente estar em consonância com os ditames das leis mundiais, se o Estado, a família e a sociedade não dão condições para que a criança e o adolescente gozem dos direitos a eles dados por essas leis”.

Por isso, é importante buscar alternativas que possibilitem que o adolescente ingresse no mercado de trabalho apenas quando atingir a idade mínima, deixando de ser uma “muleta” para o sustento de sua família.

2.1 A Exploração do Trabalho Infante-Juvenil no Mundo

A exploração do trabalho infante-juvenil atingiu crianças e adolescentes principalmente a partir da segunda metade do século XVIII, com a Revolução Industrial, mas ainda persiste entre nós.

José Jobson de Andrade Arruda (1994, p. 68-69) destaca que:

Na medida em que a mecanização nivela por baixo a habilidade necessária dos trabalhadores, tornava-se possível incorporar, com facilidade trabalho feminino e infantil. Isto significava também baixar o custo de remuneração do trabalho. A tecelagem exigia pouca força muscular e os dedos finos das crianças adaptavam-se, perfeitamente, à tarefa de atar os fios que se quebravam em meio à trama

Em pleno século XXI, são encontradas crianças e adolescentes que têm a sua força de trabalho explorada, inclusive no Brasil, onde existe uma das legislações mais protecionistas em relação à criança e ao adolescente.

Conforme destaca Francisco Carlos Lopes da Silva (2011):

Observa-se que formas antigas de exploração da humanidade, como a escravidão, permanecem no mundo contemporâneo das moderníssimas tecnologias. A criança ou o adolescente, submetidos a essa situação, confirmam a estreita conexão entre pobreza, exploração precoce no trabalho e evasão escolar. Esta tríade é uma presença constante na história de vida de milhões de brasileiros e é fartamente confirmada por diversos estudos e pesquisas.

Antes da Revolução Industrial, a massa dos trabalhadores era formada quase que exclusivamente por homens. No entanto, a intensificação da linha de produção, causou a necessidade de aumentar a mão-de-obra. Nessa fase, foi introduzida a mão-de-obra de crianças, adolescentes e mulheres.

Para o capitalista esse tipo de contratação era mais interessante, uma vez que a remuneração dessas classes de trabalhadores era um terço da remuneração dos homens adultos, o que refletia nos custos finais da produção e aumentava os lucros⁴.

Os trabalhadores adolescentes realizavam trabalhos muitas vezes incompatíveis com a sua condição, conforme relata Wendel de Brito Lemos Teixeira (2010): “[...] eles eram aproveitados também em minas e subsolo e a jornada de trabalho dos menores era a mesma que a dos adultos. Isso trouxe uma situação de total desproteção à criança e ao adolescente.”

Renata de Jesus Canamaro (2004, p. 18), considera que numa sociedade onde a força de trabalho era vista como mera mercadoria, a preocupação não era com a pessoa, com o trabalhador, e sim com o lucro.

Desta forma, o preço da mão-de-obra era um fator preponderante na hora da contratação e que determinava a escolha do empregador por crianças, adolescentes e mulheres.

⁴ ARRUDA (1994, p. 69) afirma ainda que a debilidade física das crianças e dos adolescentes era garantia de docilidade, sendo que recebiam apenas entre 1/3 e 1/6 do pagamento dispensado a um homem adulto e, muitas vezes, recebiam apenas alojamento e alimentação. Esses pequenos trabalhadores chegavam a cumprir jornadas de até 18 horas diárias e o ganho era por produção.

Nesse contexto, conforme destaca Norberto Bobbio (2004, p. 227) iniciou-se uma mudança nos rumos da sociedade europeia com a Encíclica “Rerum Novarum” (1891), que buscava paralelamente ao direito de liberdade, o direito de associação, em especial a associação dos operários, destacando o direito ao trabalho, protegido em vários aspectos, quais sejam: salário justo, descanso, proteção às mulheres e crianças.

Junto com a industrialização, surgiram problemas que por não serem previstos não eram abrangidos pelas cartas constitucionais. Foi preciso uma readequação das normas para que esses novos direitos pudessem ser protegidos.

A Constituição mexicana (1917) foi a primeira a incluir direitos sociais em seu texto, seguida da Constituição de Weimar (1919), que garantiu limite de oito horas da jornada de trabalho, auxílio aos desempregados, regulamentando ainda o contrato coletivo de trabalho, bem como o trabalho no campo (Martins, 2002, p. 33).

Dessa forma, surgiram as constituições liberais, sendo a Constituição de Weimar um marco desse novo modelo⁵.

⁵ Maria Cláudia Bucchianeri Pinheiro (2006) afirma: Desse modo, apesar de a Constituição de Weimar possuir, como característica, a organização e sistematização de seus preceitos (ao contrário do que se verifica na Constituição Mexicana), ainda assim as diversas espécies de direitos fundamentais encontram-se dispersas no corpo do texto constitucional, devendo-se, portanto, para identificá-las, proceder a um exame de cada um dos 165 artigos da referida Carta Política. Desse modo, dentre o extenso rol de direitos fundamentais de primeira geração constantes da Constituição de Weimar, destacam-se os seguintes: direito à igualdade (art. 109); igualdade cívica entre homens e mulheres (art. 109, § 1º); direito à nacionalidade (art. 110); liberdade de circulação no território e para fora dele (arts. 111 e 112); direito das minorias de língua estrangeira (art.113); inviolabilidade de domicílio (art. 115); irretroatividade da lei penal (art. 116); sigilo de correspondência e de dados telegráficos ou telefônicos (art. 117); liberdade de manifestação do pensamento (art. 118); vedação à censura, exceto para proteger a juventude e para combater a pornografia e a obscenidade (art. 118, § 1º); proteção ao matrimônio e à família (art. 119); igualdade jurídica entre os cônjuges (art. 119); igualdade entre filhos havidos na constância ou fora do matrimônio (art. 121); liberdade de reunião (art. 123); liberdade de associação (art. 124); direito ao voto secreto (art. 125); direito de petição ao Poder Público (art. 126); igualdade de acesso aos cargos públicos (art. 128); direito adquirido e reivindicáveis perante o Poder Judiciário, em tema aspirações patrimoniais de servidores públicos e soldados de carreira (art. 129, "caput" e § 3º); liberdade de consciência e crença religiosa (art. 135); separação Estado/Igreja (art. 137); liberdade de associação religiosa (art. 137, § 1º) e liberdade de sindicalização (art. 159). Dentre os direitos de segunda dimensão – que conferem o caráter social à Constituição de Weimar – devem-se destacar as seguintes garantias: proteção e assistência à maternidade (arts. 119, § 2º e 161); direito à educação da prole (art. 120); proteção moral, espiritual e corporal à juventude (art. 122); direito à pensão para família em caso de falecimento e direito à aposentadoria, em tema de servidor público (art. 129); direito ao ensino de arte e ciência (art. 142); ensino obrigatório, público e gratuito (art. 145); gratuidade do material escolar (art. 145); direito a "bolsa estudos", ou seja, à "adequada subvenção aos pais dos alunos considerados aptos para seguir os estudos secundários e superiores, afim de que possam cobrir a despesa, especialmente de educação, até o término de seus estudos" (art. 146, § 2º); função social da propriedade; desapropriação de terras, mediante indenização, para satisfação do bem comum (art. 153, § 1º); direito a uma habitação sadia (art. 155);

No Brasil, foi a partir da Constituição de 1934 que o Direito do Trabalho passou a contar, no plano constitucional, com regras de proteção específica para os adolescentes. Na Constituição imperial de 1824, apenas havia sido garantida a liberdade de trabalho, promovendo ainda a abolição das corporações de ofício. Na Constituição republicana (1891) foi assegurado o direito de associação (MORAES, 2002, p. 33-34)

Mas foi na Constituição Federal de 1988, que a proteção aos adolescentes ficou mais evidente:

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

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

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

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

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

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

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII⁶; [hoje, a idade mínima é de 16 anos]

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola;

direito ao trabalho (arts. 157 e art.162); proteção ao direito autoral do inventor e do artista (art. 158); proteção à maternidade, à velhice, às debilidades e aos acasos da vida, mediante sistema de seguros, com a direta colaboração dos segurados (Art. 161 - previdência social); **direito da classe operária a "um mínimo geral de direitos sociais" (art. 162); seguro desemprego (art. 163, § 1º)** e direito à participação, mediante Conselhos – Conselhos Operários e Conselhos Econômicos –, no ajuste das condições de trabalho e do salário e no total desenvolvimento econômico das forças produtivas, inclusive mediante apresentação de projeto de lei (art. 165).

⁶ A Emenda Constitucional 20/98 alterou a idade mínima para 16 anos. No entanto, o legislador esqueceu-se de alterá-la no artigo 227, que implicitamente sofreu essa alteração, tendo em vista que o próprio artigo remete ao inciso XXXIII, do artigo 7º.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 8º A lei estabelecerá:

I - o estatuto da juventude, destinado a regular os direitos dos jovens;

II - o plano nacional de juventude, de duração decenal, visando à articulação das várias esferas do poder público para a execução de políticas públicas.

Tal dispositivo caracteriza o princípio da proteção integral à criança, ao adolescente e ao jovem, o último incluído na esfera de proteção deste artigo pela Emenda Constitucional nº 65 de 2010. Princípio que já era traduzido no ECA⁷

O artigo 69 do ECA e a lei 10.097/2000 ao garantir (sic) a profissionalização do adolescente, não o faz (sic) de forma dissociada do compromisso de assegurar sua proteção integral. Dessa forma, a profissionalização não deve ferir o respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento. Qualquer programa de aprendizagem deve levar em consideração a condição especial do adolescente, que se encontra em fase de desenvolvimento físico, mental, intelectual e psicológico. A aprendizagem deve ajudar o adolescente a desenvolver habilidades e competências que possibilitem não só o ingresso no mundo do trabalho, mas sua permanência e possível ascensão, na medida de suas potencialidades. Deve ainda servir de estímulo para o mesmo prosseguir com o estudo regular e a qualificação permanente. (COSTA, 2004, p. 51-52)

⁷ Art. 69 – o adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observado os seguintes aspectos, entre outros:

I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Dessa maneira, garante-se que o objetivo da aprendizagem será alcançado em sua plenitude.

2.2 A Exploração do Trabalho Infanto-Juvenil no Brasil

No Brasil, a exploração do trabalho infanto-juvenil acontece desde o início da colonização do País, com a introdução das crianças negras e indígenas, e as brancas pobres para a realização do trabalho doméstico e em plantações familiares para ajudar no sustento da família.

O menor trabalhava nas fazendas dos senhores de engenho executando pequenos serviços que gradativamente aumentavam de acordo com o potencial de cada indivíduo. Era uma escravidão institucionalizada, pública e notória. (BENFATTI, 2011)

Até a abolição da escravatura no Brasil nenhuma criança recebia pelo trabalho que executava. Quando os escravos se viram livres e sem trabalhos, perceberam que não tinham como sustentar seus filhos. Nessa época, foram iniciadas as primeiras discussões sobre o trabalho da criança e do adolescente. Foi quando começaram a surgir alguns dispositivos legais a fim de garantir a proteção desses trabalhadores.

Mas ainda hoje, o trabalho infanto-juvenil é explorado no Brasil, o que gera consequências para o futuro de crianças, que perdem a própria infância, quando não a saúde e a própria vida no trabalho, bem como de adolescentes que por não se qualificarem estão sujeitos a continuar recebendo baixos salários.

Para Natalia Nunes Ferreira Batista (2006, p. 10) “Ao fazer uso da mão-de-obra de seus filhos, a família opta pela renda corrente em substituição ao investimento em educação o qual poderia levar a um aumento da renda futura”.

A sociedade já sabe que o problema existe, tem uma legislação protecionista, mas ainda assim não consegue solucionar o drama da exploração da

mão-de-obra de crianças e adolescentes, porque os próprios pais que deveriam investir nos filhos são os primeiros a enxergar neles a solução mais imediata das suas dificuldades, o que acaba por perpetuar essa situação.

2.3 A Idade Mínima para o Trabalho do Adolescente

Em 1891, após o Brasil ter virado uma República, foi editada a primeira lei brasileira que visava combater o trabalho infantil e proibia o trabalho noturno em certos serviços, fixando a idade mínima em 12 anos, conforme destaca Maria do Socorro Almeida de Sousa (2010, p. 100).

O decreto 1.313, que disciplinou o trabalho nas fábricas do Distrito Federal, estipulou o limite de jornada diária em 7 horas e a proibição de atividades insalubres e perigosas.

Adalberto Martins (2002, p. 31-32) relaciona alguns momentos importantes na legislação brasileira. Em 1923, o Decreto-lei nº 16.300 limitou em seis horas o trabalho para os menores de 18 anos. Em 1927, foi criado o Código de Menores que manteve a idade mínima de 12 anos para o ingresso no mercado de trabalho.

Em 1932, houve um avanço quando o Decreto nº 22.042 estabeleceu 14 anos como idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho e para 16 anos a idade para o trabalho nas minas, e estabeleceu exigências formais para a contratação do adolescente, sendo [...] “exigidos certidão de idade, autorização dos pais ou responsáveis, atestado médico e prova de saber ler, escrever e contar”.

Na Constituição de 1934 foi fixada a idade mínima de 14 anos para a prestação de trabalho, 16 anos para trabalho noturno e 18 anos para trabalhos em indústrias insalubres, conforme dispunha o artigo 121, § 1º, “d” – *“proibição do trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres a menores de 18 anos e a mulheres”*.

Com a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, o trabalho das crianças e adolescentes ficou regulamentado entre os artigos 402 a 441. Seguindo a Constituição Federal, manteve a proibição do trabalho do menor de 14 anos⁸

Em 1946, a Constituição proibiu diferença salarial entre maiores e menores (art. 157) e o trabalho noturno para os menores (art. 137), numa tentativa de desencorajar a contratação de crianças e adolescentes.

Em 1967, a Constituição pôs fim à proibição da diferença salarial e diminuiu a idade limite para 12 anos. Nesse ano, também houve a fixação do salário mínimo para crianças e adolescentes.

A lei nº 5.274, de 24/04/1967 fixou o salário mínimo em 50% do salário mínimo regional para os trabalhadores de até 16 anos e em 75% para os trabalhadores entre 16 e 18 anos, e instituiu a obrigatoriedade de as empresas empregarem entre 5% e 10% de adolescentes.

Em 1986, o Decreto-lei nº 2.318 instituiu o "Programa do Bom Menino", visando empregar o jovem de 12 a 18 anos que fosse carente ou vítima de maus tratos. Esse Decreto dispensava os empregadores dos encargos sociais.

Em 1988, a Constituição Federal estabeleceu a idade mínima de 14 anos para admissão ao trabalho; garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola; proibição de diferença salarial, de exercício de funções e de critérios de admissão em razão de idade; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho aos menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz, cuja idade mínima para a contratação era estipulada por normas infraconstitucionais.

Em 1990, surgiu a Lei n.º 8.069 (ECA) - Estatuto da Criança e do Adolescente. O Capítulo V, nos artigos 60 a 69, trata do "direito à profissionalização e à proteção do trabalho". Dentre as diretrizes estão a proibição do trabalho a menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz; e de trabalhos que prejudiquem a formação ou desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, bem como o trabalho noturno, perigoso, insalubre e penoso.

⁸ Adalberto Martins (2002, p. 32) – [...] “excepcionando apenas os alunos ou internados em instituições que ministravam, com exclusividade o ensino profissional e aquelas de caráter beneficente ou disciplinar, sujeitas à fiscalização governamental”.

Em 1998, a Emenda Constitucional nº 20 aumentou a idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho quando alterou a redação do inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal proibindo a realização de qualquer trabalho a menores de 16 anos de idade, excetuada a condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

Essa possibilidade foi regulamentada em 2000 quando surgiu a lei nº 10.097, conhecida como Lei de Aprendizagem. Com a elevação da idade mínima para uma pessoa poder trabalhar de maneira regular, houve muita divergência sobre os benefícios que essa mudança ocasionou.

Alguns consideram um retrocesso⁹, uma vez que apesar de estar de acordo com a política mundial de combate ao trabalho infantil, vai de encontro com a realidade social vivida no país, o que dificulta a fiscalização, gerando assim altos índices de adolescentes e até crianças trabalhando de forma irregular.

Para legitimar sua posição, os que defendem o trabalho cada vez mais cedo usam sempre alguns argumentos para defender sua posição, dentre eles:

- O adolescente deve ajudar na renda da família. Enquanto na verdade é a família que tem o dever de prover a subsistência da criança e do adolescente e não o contrário;

- O trabalho do adolescente representa o combate à ociosidade. O estudo também combate a ociosidade e de maneira mais adequada à formação do adolescente;

- Profissionalização. Cada vez mais o mercado de trabalho exige dos candidatos a vagas de emprego a profissionalização, ou seja, que ele já tenha tido um contato com a atividade desenvolvida no cargo.

- O trabalho representa uma fuga da violência doméstica. Não se deve combater as consequências. É necessário que se acabe com a violência doméstica e não fugir dela.

⁹ Claudia Coutinho Stephan (2002, p. 73): “O fato é que a majoração da idade para dezesseis anos causou reação aos operadores do Direito, bem como de diversos setores da sociedade. Por um lado, a mudança do limite para o trabalho infanto-juvenil representa um progresso legislativo, dando ênfase à oportunidade de estudo à criança e ao adolescente; por outro lado, a disposição constitucional, não raras vezes, coloca na clandestinidade o menor trabalhador que continua a prestar serviços subordinados, não eventuais e remunerados, como outrora.”

- Quem não ocupa o tempo fica em situação que facilita a inserção na marginalidade, sendo arregimentados pelo tráfico ou a se voltarem para atividades ilícitas. O envolvimento com o estudo também soluciona esta situação.

Para essa linha de pensamento, o trabalho infantil seria uma forma de impedir que muitas crianças e adolescentes pratiquem atos delituosos, sendo então uma solução e não um problema.

Todavia, deve-se considerar que o adolescente que trabalha precocemente é prejudicado em sua saúde, lazer, educação e principalmente nos estudos e conseqüentemente, no que respeita ao mercado de trabalho, à obtenção de um emprego decente.

Os adolescentes trabalhadores geralmente pertencem a classes sociais menos favorecidas, não tendo condições de defender o seu direito. Por isso, o cuidado do legislador. “Como vimos, o menor não é incapaz de trabalhar, ou não está incapacitado para os atos da vida trabalhista; apenas a legislação dispensa-lhe uma proteção especial”. (MARTINS, 2010, p. 604)

As principais normas referentes à proteção do adolescente são encontradas na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e na Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), nº 8742, promulgada em 07/12/1993.

Como se pode perceber, apesar de a legislação ter sido aprimorada, com a introdução de várias garantias ao trabalhador adolescente, o que se observa na prática, é que essas leis não têm a eficácia desejada.

Pois ainda hoje, o trabalho de crianças e adolescentes é explorado, o que é prejudicial para a formação dessas pessoas.

2.3.1 A Importância da Fixação da Idade Mínima

Pode parecer num primeiro momento que o problema do ingresso precoce no mercado de trabalho atinja apenas pessoas de lugares afastados, sem comunicação ou subdesenvolvidos.

Mas, “enganam-se os que pensam que na atualidade, a infância está livre das agruras da exploração desenfreada de sua mão-de-obra tão comum nos idos tempos” (MINHARRO, 2003, p. 23).

No próprio estado de São Paulo, encontra-se a exploração do trabalho da criança e do adolescente, tanto no ambiente doméstico, quanto em indústrias e até na zona rural, em serviços pesados e perigosos como o corte de cana-de-açúcar.

E a utilização dessa mão-de-obra a partir da mais tenra idade provoca um ciclo vicioso de miséria, com reprodução nas gerações seguintes, pois não há a quebra desse ciclo pela qualificação profissional e pelo estudo, o que possibilitaria a mudança na estrutura socioeconômica familiar (CARVALHO, 2004, p. 53)

Como se pode perceber em matéria veiculada em 2003, na região de São Jose do Rio Preto (SP) havia exploração de mão-de-obra adolescente. Marcelo Ferri destaca que: “Três dos quatro adolescentes trabalhavam no corte de cana-de-açúcar e disseram que ganhavam R\$ 0,25 por metro de cana cortado”.

Mas em que a fixação de uma idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho implica para a formação da criança e do adolescente? Sousa (2010, p. 97) avalia que

A prestação de serviço também finda por atrapalhar, se não inviabilizar, a formação educacional e profissional do menor trabalhador, o que ao fim e ao cabo, avilta os níveis de preparação profissional do adulto em que o mesmo se transformará. No ponto de vista psicológico se tem que a infância e a adolescência se devem prestar à plena formação da pessoa, assegurando-se condições para a fixação satisfatória dos pilares de sua personalidade

Nesse contexto, o ingresso no mercado de trabalho impõe um verdadeiro “apartheid social que condena o filho dos menos favorecidos a uma situação de permanente exclusão” (COLUCCI; LEITE, 2010, p.129)

Por isso, é que se deve buscar alternativas que possibilitem que o adolescente ingresse no mercado de trabalho apenas quando atingir a idade mínima, deixando de ser uma “muleta” para o sustento de sua família.

No entanto, opostamente a essa triste realidade, existe a aprendizagem, que possibilita ao adolescente trabalhar, propiciando-o a profissionalização e a formação de um ofício, sendo uma espécie de trabalho reconhecido e que gera vínculo trabalhista e previdenciário. A erradicação do trabalho infantil e a proteção do trabalho do adolescente devem ser interpretados como vertentes para o resgate da cidadania dessas crianças que foram retiradas do convívio familiar, que amadureceram antes do tempo. (LIMA, 2010)

O ingresso no mercado de trabalho nessa fase ainda pode ser considerado precoce tendo em vista que deveria haver uma preparação com a conclusão de um curso universitário e até uma especialização para que houvesse um trabalho mais qualificado e um jovem mais capacitado e em consequência mais bem remunerado.

Nesse contexto, Márcio Pochmann (2011), pondera que:

Assim, em pleno limiar da sociedade do conhecimento, o Brasil precisa abandonar a concepção conservadora e ultrapassada do trabalho como obrigação pela sobrevivência para reconstituir uma nova transição do sistema escolar para o mundo do trabalho. O alongamento da expectativa média de vida está a exigir um novo papel à educação, a estar presente de forma continuada ao longo do ciclo de vida.

Nessas circunstâncias, conclui-se que o ingresso ao mercado de trabalho deveria acontecer por volta dos 25 anos de idade, segundo as ponderações do economista, que é o que acontece com pessoas de um nível social mais elevado. Primeiro ela estuda, faz uma pós-graduação, às vezes até uma especialização no exterior, para só então se jogar no mercado de trabalho. Essa postura concorre para que o jovem esteja mais preparado e o mercado conte com melhores profissionais

No entanto, André Viana Custódio e Josiane Rose Petry Veronese (2007, p. 91) destacam que “não se pode desconsiderar que para a família carente de recursos, a exigência mais urgente é ganhar o indispensável para sobreviver”.

A idade mínima é fixada não por um mero capricho. Mas, leva em conta que crianças e adolescentes estão em pleno desenvolvimento e não podem se sujeitar a trabalhos prejudiciais à sua formação. Essa exposição pode colocar em risco o desenvolvimento físico e mental, comprometendo o futuro dessas crianças e adolescentes.

Para Cláudia Coutinho Stephan (2002, p. 122):

[...] não cabe ao Direito legitimar esta realidade. Ao contrário, a realidade é que precisa mudar, para que a norma jurídica tenha a necessária eficácia social, porque simples alterações constitucionais não são uma panaceia. É preciso, portanto, que sejam executados programas sociais sérios e eficientes, além de severa fiscalização e punição daqueles que infringem a lei.

Eis a análise do Desembargador Federal do Trabalho da 9ª Região, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2011):

Será premente a busca de soluções para que a norma constitucional não se esvazie em face das carências sociais. Ressalte-se, por importante, que o retardamento do ingresso dos jovens no mercado de trabalho pode ser, inclusive, um fato de incremento ao emprego dos adultos. Ocorre, porém, que a necessidade de suplementação de renda familiar é notória, não só para a sobrevivência de grande parte da população, como para que o jovem possa atender seus anseios tão calorosos e típicos da adolescência.

Por isso é importante que se crie mecanismos para garantir a efetividade da legislação vigente no país, intensificando a fiscalização da aplicação das leis. Só assim, será possível garantir um futuro mais digno para as novas gerações.

3 O CONTRATO DE APRENDIZAGEM

A origem do contrato de aprendizagem remonta às corporações de ofício, quando a criança entrava na corporação para aprender um ofício e poder se tornar mestre. Era inicialmente considerado uma locação de serviço e depois passou a ser visto como trabalho. (MARTINS, 2009, p. 612)

Durante a Revolução Industrial, os contratos de aprendizagem tinham duração de sete anos. Durante esse período, “os patrões comprometiam-se a dar-lhes formação profissional, educação religiosa e moral [...] Os acidentes de trabalho eram frequentes, má alimentação, falta de higiene de ar ou de sol, imoralidade e depravação nos alojamentos.” (ARRUDA, 1994, p. 69)

No Brasil, a primeira notícia que se tem de aprendizagem foi em meados do século XIX, quando em 1840 foram criadas as companhias de aprendizes, destinadas à formação de marinheiros, que além de ensinar atividades próprias da profissão, ainda ensinavam os aprendizes a ler e a escrever, promovendo a sua alfabetização (MINHARRO, 2003, p.76).

Lidia Munhoz da Silva (2007, p. 36) observa que

O Decreto-Lei nº 31.546, de 06 de outubro de 1952, conceituava a aprendizagem como o contrato de trabalho realizado entre o empregador e o trabalhador maior de 14 (catorze) anos e menor de 18 (dezoito), submetido a uma formação profissional metódica ou ocupação cujo exercício tivesse sido admitido, mas em relação às idades, essas foram constitucionalmente alteradas para o adolescente ser admitido no emprego.

Enquanto esse decreto estava em vigor, “havia cursos com duração de até três anos e o contrato de aprendizagem não era classificado como de prazo indeterminado” (MORAES, 2002, p. 34). Com a lei nº 10.097/2000, o contrato sofreu modificações e passou a ser considerado por prazo determinado com duração máxima de dois anos.

No Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90), o instituto foi previsto nos artigos 62 e 63, como uma formação técnico-profissional, mas que não poderia ferir princípios como o acesso e a frequência ao ensino regular.

Por tal dispositivo:

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:
I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
III - horário especial para o exercício das atividades.

Em 1996, a Lei nº 9.394 de Diretrizes e Bases da Educação em seu Capítulo III, tratou da Educação Profissional, dos artigos 39 a 42, que entre outras medidas previa a possibilidade de acesso à educação profissional em instituições especializadas ou no próprio ambiente de trabalho, com diplomas com validade nacional

Art. 39. A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva. (Regulamento)

Parágrafo único. O aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto, contará com a possibilidade de acesso à educação profissional.

Art. 40. A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho. (Regulamento)

Art. 41. O conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos. (Regulamento)

Parágrafo único. Os diplomas de cursos de educação profissional de nível médio, quando registrados, terão validade nacional.

Art. 42. As escolas técnicas e profissionais, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade. (Regulamento)

Em 2000, a Lei n.º 10.097, de 19/12/00, veio dar nova redação aos arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho, além de revogar o art. 80, o § 1º do art. 405 e os arts. 436 e 437 da CLT, todos relacionados ao trabalho dos adolescentes.

3.1 Conceito de Aprendizagem

Nos termos do artigo 428 da CLT e seus parágrafos, o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial que tem algumas características próprias como, por exemplo, a obrigatoriedade de ser ajustado por escrito e por prazo determinado de no máximo dois anos.

Para Jose Roberto Dantas Oliva (2010) o contrato de aprendizagem

[...] representa, na verdade, porta de acesso ao primeiro emprego para adolescentes e jovens que estejam na faixa etária dos 14 catorze (completos) aos vinte e quatro (incompletos) anos, limite que poderá ser ultrapassado em caso de pessoas com deficiência.

Por definição legal, conceitua-se a aprendizagem a partir do artigo 428, da CLT que preconiza que

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.

O empregado aprendiz deve ter idade entre 14 e 24 anos, podendo ultrapassar esse limite no caso de pessoa com deficiência. Neste caso, o prazo de vigência do contrato também poderá ser alterado e ultrapassar o limite de dois anos.

O adolescente deve estar inscrito em programa de aprendizagem com formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, bem como executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a esta formação.

Grasiele Augusta Ferreira Nascimento (2004, p. 72-73) explica que:

Por formação técnico-profissional entende-se formação que engloba a formação geral e o ensino prático de determinadas profissões, ao contrário da educação simplesmente profissional (educação profissional), na qual a preocupação é apenas em relação à aquisição de conhecimentos práticos de uma profissão.

Caio Franco Santos (2003, p. 102) assevera que:

A lei assenta que as diferentes tarefas devem ser praticadas na empresa seguindo-se uma ordem lógica. Isso quer dizer que o adolescente deve, primeiro, realizar tarefas mais fáceis, passando às mais difíceis à medida que for desenvolvendo habilidade ou de acordo com cronograma estabelecido no programa de aprendizagem.

Arion Sayão Romita (2002, p. 114) avalia:

Como sujeito do contrato de aprendizagem, o adolescente deve ser inscrito em programa de aprendizagem e a ele será assegurada formação técnico-profissional metódica, caracterizada por atividades técnicas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidades progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho [...] Trata-se, agora, não mais de preparar o aprendiz para exercer um ofício, mas sim de lhe assegurar formação profissional apta a enfrentar os desafios dos novos métodos de organização de trabalho. O que se exige é que as atividades teóricas e práticas envolvidas no processo de aprendizagem sejam metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva e compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do adolescente.

Para a validade do contrato, ele deve ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Também devem ser observados o rendimento e a frequência do aprendiz no ensino regular, bem como a sua inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido por entidade qualificada.

A matrícula e a frequência no ensino médio para a contratação do aprendiz pode ser dispensada em locais onde não haja oferta desse nível de ensino, desde que o aprendiz tenha concluído o ensino fundamental.

A formação técnico-profissional deve envolver atividades teóricas e práticas desenvolvidas em tarefas de progressivo grau de dificuldade no ambiente de trabalho.

Entretanto, acontece que:

Muitas vezes, de maneira errônea e por conveniência, qualifica-se como aprendiz o adolescente que executa tarefas como office boy, ensacador de compras, vigia de veículos nas ruas, cuja execução não comporta passagem prévia por um processo de aprendizagem (FRANCO, 2001, P. 37)

Não são todas as atividades que podem ser objeto da aprendizagem por adolescente. A lista das atividades passíveis de execução por trabalhador aprendiz, quando adolescente, foi estabelecida pela Portaria 43, de 1953, e teve sua última modificação em 1964, pela Portaria 1.055, encontrando-se defasada.

Nilson de Oliveira Nascimento (2003, p. 122) deixa claro, referindo-se a adolescentes, pois, quando da publicação de sua obra ainda não havia aprendizagem para maiores de 18 anos, que não são, portanto, objeto de aprendizagem:

- a) as funções que exijam formação técnica ou superior;
- b) os cargos de direção e de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e parágrafo único do art. 62, da CLT;
- c) as funções cujo exercício requeira licença ou autorização vedadas para menores de 18 anos¹⁰ (exemplo: motorista, vigia, operador de máquinas pesadas, etc.);
- d) as funções e ambientes de trabalho previstos na portaria nº 20/2001, nos quais os riscos não podem ser evitados por Laudo Técnico, conforme Portaria nº 04/2002, no seu art. 1º, § 1º;
- e) os trabalhadores com contrato de trabalho temporário, conforme a Lei n. 6.019/74;
- f) os trabalhadores terceirizados que são excluídos do cálculo da tomadora e incluídos na cota da prestadora;
- g) atividades desenvolvidas em ambientes que comprometam a formação moral do aprendiz

Com todas essas vedações, pode-se concluir que nem sempre o que parece ser contrato de aprendizagem pode ser caracterizado como tal. Muitas vezes, pode ser uma maneira de burlar a lei e conseguir mão-de-obra mais barata.

¹⁰ Com a lei 11.180, de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos, essa vedação não atinge trabalhadores com 18 anos completos e 24 anos incompletos.

3.2 O aprendiz

O aprendiz conforme definição legal é o trabalhador que está sujeito à formação profissional metódica de um ofício que será exercitado em seu trabalho. Situa-se na fase dos 14 anos (completos) até os 24 anos (incompletos). No entanto, neste estudo, serão considerados apenas os adolescentes, ou seja, a faixa de idade de 14 anos aos 18 anos (incompletos). Eis a definição hoje de aprendiz:

Aprendiz – 1. Pessoa submetida a aprendizagem. 2. O maior de catorze e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da CLT (D 5.598/2005) (CUNHA, 2008, p. 21)

Tendo em vista o dispositivo constitucional (art. 7º, XXXIII) que prevê a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 dezoito e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos”, apreende-se que nessa faixa (de 14 a 16 anos) etária todo trabalhador deveria ser obrigatoriamente aprendiz.

No entanto, existe contratação de aprendizes em outras faixas etárias também. Os adolescentes com idade de 16 a 18 anos também têm sido contratados como aprendizes, o que demonstra que os empregadores entendem que esse tipo de contrato é mais benéfico do que o contrato de trabalho tradicional ou o contrato de estágio (sobre o qual não se discorrerá ou avaliará seus contornos legais).

Para Adalberto Martins (2002, p. 88) está tão claro o benefício desse tipo de contrato, que mesmo após o seu término ele continua a vigorar:

Assim expirado o prazo de aprendizagem, o contrato de trabalho continuava em plena vigência, a menos que uma das partes tivesse a iniciativa de rompê-lo. Parece-nos que esta era a orientação que melhor atendia ao objetivo da aprendizagem, qual seja a possibilidade do empregador recuperar o investimento realizado ao promover o ensino de um ofício ao menor e expectativa do menor de poder trabalhar na empresa que reúne as mesmas condições do ofício que lhe foi ensinado.

A ideia inicial que se tem é de que quando o adolescente não pode ser enquadrado como estagiário, o empregador opta pelo contrato de aprendizagem. Mas na prática, isso não acontece.

O Instituto Coroados de Aprendizagem e Estágio (ICAE), por exemplo, no início de 2010, atendia um número muito maior de aprendizes – cerca de 80 adolescentes – do que estagiários – em média 45¹¹, ou seja, cerca de 65% dos adolescentes atendidos pela entidade eram aprendizes contra 35% de estagiários. E há uma tendência em ampliar o número de empregados aprendizes contratados pelas empresas.

Segundo dados colhidos em julho de 2011 junto à entidade, são cerca de 110 estagiários para 80 aprendizes. No entanto, 105 estagiários (sobre os quais não haverá análise da legalidade) são contratados pelas Prefeituras de Presidente Venceslau e Teodoro Sampaio. Apenas cinco são contratados pelas empresas, o que caracteriza uma contratação maciça de aprendizes pela iniciativa privada. Ou seja, quase 95% dos contratos com as empresas são de trabalhadores aprendizes.

Para Flavio Augusto Senra Franco (2001, p. 37):

Trabalhar na condição de aprendiz denota que o adolescente, a partir dos quatorze anos, só pode executar trabalho dentro de um programa de profissionalização porque a aprendizagem é uma das primeiras etapas da formação técnico-profissional

Outra ideia que se faz em relação à aprendizagem é que após o período de formação profissional metódica, quando o contrato se extingue, o adolescente vai ficar desempregado ou vai ser contratado como estagiário.

Isto também não se confirma. Ao contrário, observa-se que um grande número de empregadores prefere transformar o aprendiz em empregado regular, uma vez que o adolescente já passou por toda uma preparação e já está moldado para o tipo de serviço realizado naquele estabelecimento.

Em um escritório de contabilidade da cidade, quatro dos seus funcionários começaram como aprendizes e estão lá até hoje.

¹¹ Informações colhidas junto ao ICAE em fevereiro de 2010.

3.3 Obrigatoriedade de Contratação para as Empresas

No artigo 429 da CLT, o legislador definiu a porcentagem de aprendizes que devem ser contratados pela empresa. Ficou definido que:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Por força da Lei complementar 123/2006, em seu artigo 51, III¹², as Microempresas (MEs) e as Empresas de Pequeno Porte (EPPs)¹³ estão dispensadas da contratação de aprendizes no seu quadro de empregados.

O presidente do ICAE, Guido Ademir Denipotti (2011) estima que 99% das empresas do município estejam enquadradas como MEs e EPPs. Não há uma estimativa oficial nem na ACIPREV (Associação Comercial e Industrial de Presidente Venceslau), nem na Receita Federal, nem no SEADE e nem na Junta Comercial.

O SEBRAE de Presidente Prudente forneceu alguns dados referentes à cidade de Presidente Prudente e à região, apenas para parâmetro. O número de micro e pequenas empresas na área de Abrangência do Escritório Regional de Presidente Prudente são: comércio: 20.516 (36%); serviços: 10.074 (18%); indústria: 3.171 (6%) e agropecuária: 22.555 (40%); totalizando 56.316 (100%).

¹² Na Seção II – Das Obrigações Trabalhistas: “As microempresas e empresas de pequeno porte são dispensadas: [...] III – de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;”

¹³ O artigo 3º da Lei Complementar 123/2006 (Microempresa) define ME e EPP. “Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte a sociedade simples e o empresário a que se refere o artigo 966 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas jurídicas, conforme o caso, desde que: I – no caso das microempresas, o empresário, a pessoa jurídica, ou a ela equiparada, aufera em cada ano calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais); II – no caso das empresas de pequeno porte, o empresário ou a pessoa jurídica, ou a ela equiparada, aufera em cada ano calendário, receita bruta superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais);

Na cidade de Presidente Prudente os números são: comércio: 6.735 (58%); serviços: 3.110 (27%); indústria: 978 (8%); agropecuária: 808 (7%); totalizando 11.631 (100%) empresas¹⁴.

Segundo Valentim Carrion (2010, p. 309) as empresas antes do advento da Lei nº 10.097/2000 já eram obrigadas a contratar entre 5% e 10%. Com a nova lei o limite foi aumentado para 15%.

Para se chegar a esse índice, é necessário saber qual é o total de empregados que trabalham em funções que podem ser exercidas pelo adolescente, ou, em última análise, pelo jovem de 18 a 24 anos de idade (ou até mais, se pessoa com deficiência).

Supondo-se que a empresa conta com 83 vagas que em tese poderiam ser ocupadas por aprendizes, o índice máximo de 15% corresponde a 12,45. Com esse resultado proporcional, chega-se à conclusão do número máximo de aprendizes que poderão ser contratados: treze (13).

Isso, aplicando-se o disposto no § 1º do artigo 429, que prevê literalmente que “As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz” (grifamos)

A contratação de aprendizes não pode ultrapassar o limite de 15% até porque o contrato de aprendizagem poderia ser usado para burlar a lei e conseguir a contratação de mão-de-obra barata, o que fugiria dos objetivos da contratação.

3.4 Importância para o Adolescente

Para o adolescente, o contrato de aprendizagem significa não só a oportunidade de educação profissional, de aprender uma profissão e se relacionar no ambiente de trabalho, como também uma oportunidade de ter valorizada a sua formação educacional.

¹⁴ Fonte: Elaborado pelo Sebrae-SP a partir da RAIS/MTE, 2009 e Censo Agropecuário IBGE 2006.

Para Caio Franco Santos (2003, p.19):

O contrato de aprendizagem baseado na lei 10.097/2000 significa uma solução, pois dá ao adolescente a oportunidade de receber um salário digno, sem descuidar da sua formação, pois exige que o adolescente freqüente o ensino fundamental e proporciona-lhe qualificação profissional em determinado ofício

Isto acontece uma vez que é requisito para a contratação que o adolescente esteja cursando o ensino fundamental ou médio, ou já tenha concluído o ensino médio¹⁵. O desempenho insatisfatório na escola é causa de rescisão do contrato de aprendizagem¹⁶.

3.5 Importância para o Empregador

Para o empregador, a contratação do aprendiz é interessante no sentido de que ele ainda não possui uma formação anterior e nem vícios, podendo ser moldado de acordo com os padrões da empresa.

Nas aulas teóricas, o adolescente tem formação para tratamento interpessoal e na empresa aprende as especificidades do trabalho.

Considerando-se que a maioria dos adolescentes recebe salário mínimo (R\$ 545,00), a redução de 8% (R\$ 43,60) para 2% (R\$ 10,90) no valor recolhido de FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) nem é um atrativo, uma vez que o empregador dá uma contrapartida para o ICAE no valor de R\$ 107,00 mensais.

Neste valor despendido mensalmente já está incluído 1/12 de férias e 1/12 do décimo terceiro salário de cada aprendiz ao Instituto.

¹⁵ Em 2008, o contrato de Aprendizagem foi estendido a jovens de 18 anos completos a 24 anos incompletos e o nível de escolaridade passou a abranger também o Ensino Médio.

¹⁶ Instrução Normativa nº 75, de 08/05/2009: Art. 20. São hipóteses de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem: ... III – a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada através de declaração do estabelecimento de ensino;

Essa estratégia é utilizada pelo Instituto Coroados a fim de que esses encargos sejam diluídos durante o ano e as contas não sejam tão oneradas por ocasião destes eventos.

Tendo em vista que as empresas são tomadoras de serviço e a empregadora é a entidade, há a dispensa do recolhimento da parte patronal da contribuição previdenciária.

A intermediação, cumpre ressaltar, apresenta grandes vantagens, pois tendo natureza filantrópico-assistencial, as entidades que a efetuam acabam não sendo obrigadas a recolher, por exemplo, a parte do empregador da Previdência Social, o que favorece também o tomador de serviços, que além disto terá considerada válida a contratação para o preenchimento das cotas empresariais obrigatórias. (OLIVA, 2010, p. 173)

No entanto, o custo mais baixo na contratação de aprendizes não pode ser considerado como um objetivo da aprendizagem, que é outro: a qualificação profissional.

4 O INSTITUTO COROADOS DE APRENDIZAGEM E ESTÁGIO

O Instituto Educacional Guarda Mirim de Presidente Venceslau foi fundado em 09/04/1970 e registrado em 23/02/1972 (Registro nº 75, livro “A”, fls. 107). No início, de acordo com a ata de aprovação do estatuto, a entidade destinava-se a

congregar todos os membros de onze – 11 – a dezessete -17 – anos de idade, que ocorrem a ela, para educá-los intelectual, moral, cívica, e civilmente, baseando-se no trabalho, na honestidade, no respeito aos mais velhos e às leis de amor a Deus, à Pátria e ao próximo. [...] A entidade não visa reformar o menor, mas, sim, aproveitar suas forças morais e intelectuais, que muitas vezes são perdidas por falta de amparo. (INSTITUTO EDUCACIONAL GUARDA MIRIM DE PRESIDENTE VENCESLAU, 1970)

Aos 04/05/2007, foi realizada sessão para a mudança do nome da entidade e a reforma do estatuto. O Instituto passou a ter como objetivos, entre outros: a promoção da Assistência Social, promoção gratuita da educação e promoção da formação profissional do jovem¹⁷ (sic) e sua integração ao mercado de trabalho. A entidade, ainda segundo dados retirados do estatuto, tem como finalidades:

I – Proteger, amparar e educar socialmente e profissionalmente o jovem na condição de Aprendiz, com o objetivo de integrá-lo ao mercado de trabalho, conforme a legislação aplicável;

II – Promover a integração dos jovens estudantes brasileiros ao mercado de trabalho através de Treinamentos e Programas de Estágio, conforme a legislação aplicável;

III – Promover treinamento, capacitação, conferências, debates e palestras;

IV – Manter biblioteca e local para estudos;

V – Promover a inclusão digital através de laboratórios de informática com acesso à Internet;

VI – Contribuir para facilitar, a todos, os meios para o livre acesso às fontes de cultura e do pleno exercício dos direitos culturais. (INSTITUTO COROADOS DE APRENDIZAGEM E EMPREGO, 2007)

¹⁷ - Não é delimitada a idade das pessoas atendidas pela entidade

Atualmente, o ICAE (Instituto Coroados de Aprendizagem e Estágio) atende cerca de 200 adolescentes e jovens entre 15 e 23 anos de idade. Mas até pouco tempo atrás o público alvo da entidade era formado apenas por adolescentes.

O Instituto Coroados faz intermediação de adolescentes e jovens estagiários e aprendizes para as Prefeituras de Presidente Venceslau e Teodoro Sampaio e cerca de 30 empresas da cidade.

Segundo a diretora administrativa do instituto, Daiana Belaz, cada aprendiz tem o seu contrato em que consta a qualificação profissional, a obrigatoriedade de frequentar 25% da carga horária contratada em aulas teóricas ministradas no Instituto e no final do contrato, há a entrega do certificado específico para a qualificação profissional contratada.

A entidade tem cinco empregados: uma diretora administrativa, uma auxiliar administrativa, uma professora, um instrutor de informática e um responsável por serviços gerais.

A entidade tem como público-alvo adolescentes e jovens, e não possui selo de reconhecimento de utilidade pública em nível municipal, estadual ou federal. Não recebe nenhum incentivo fiscal, pagando inclusive o IPTU.

A entidade é mantida basicamente com uma contrapartida dos estabelecimentos que contratam os aprendizes e os estagiários. Recebe R\$ 80,00 de contrapartida por estagiário e R\$ 107,00 por aprendiz.

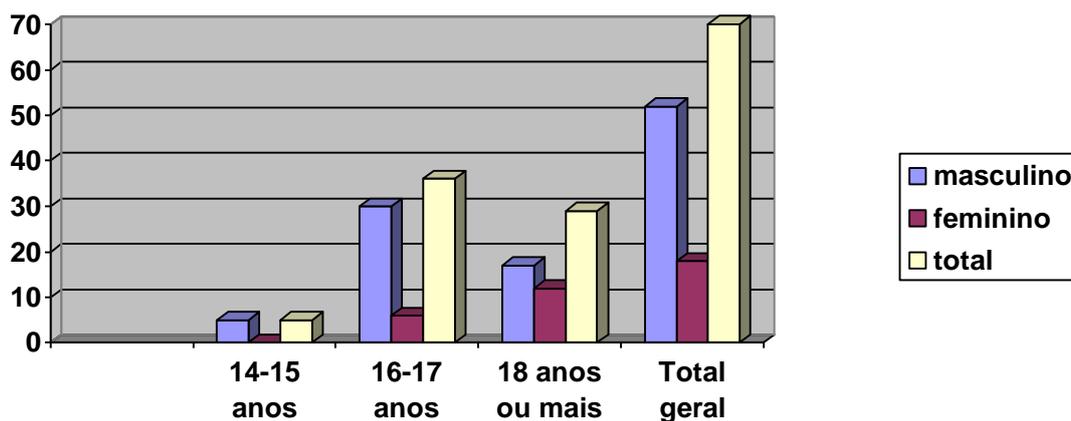
4.1 A Contratação de Aprendizes na Cidade

O contrato de aprendizagem aos poucos foi ganhando destaque e hoje é o preferido pelas empresas contratantes. Tanto que apesar de ter mais estagiários do que aprendizes, praticamente só as prefeituras de Presidente Venceslau (75) e Teodoro Sampaio (29) admitem estagiários (cuja legalidade não será analisada neste trabalho, uma vez que extrapola os limites aqui estabelecidos).

Entre as empresas, são 5 estagiários contra cerca de 70 aprendizes, o que equivale a 93% das contratações feitas sob a última modalidade. Em agosto de 2011, os aprendizes estavam distribuídos da seguinte maneira: 52 do sexo masculino contra 18 do sexo feminino. Quanto à idade, são 5 na faixa etária de 14-15 anos, 36 na faixa etária 16-17 anos e 29 com 18 anos ou mais.

Veja a seguir:

	<i>14-15 anos</i>	<i>16-17 anos</i>	<i>18 anos ou mais</i>	<i>Total geral</i>
Masculino	5	30	17	52
Feminino	0	6	12	18
Total	5	36	29	70



Da leitura do gráfico podemos observar alguns dados importantes. Os adolescentes com 14 ou 15 anos que só podem trabalhar na condição de aprendizes não são os mais beneficiados pela contratação. Ao contrário, representam apenas 7,14% das contratações.

As mulheres representam apenas 25,71% dos contratos. Esse índice acompanha uma tendência nacional, conforme demonstra Irma Rizzini (2007, p. 382):

O número de meninas trabalhadoras é menor do que o de meninos. Este fato não significa que elas trabalhem menos. A dedicação exclusiva aos afazeres domésticos, sem escola, atinge quase dois milhões de crianças e adolescentes entre dez e 17 anos. Temos um enorme contingente de crianças e adolescentes, principalmente meninas, que cuidam da casa e dos irmãos para que seus pais possam trabalhar

O dado mais interessante é que os jovens com 18 anos ou mais, representam mais do que 40% por cento das contratações realizadas pela entidade. São 41,42%. Número até explicável, tendo em vista que os empregadores preferem empregados que já tenham concluído o ensino fundamental para que a jornada de trabalho possa ser de 8h diárias e não de 6h.

No entanto é imprescindível analisar se a contratação do jovem aprendiz (com 18 anos ou mais pode ser feita pela entidade, ainda que seu público alvo sejam os jovens¹⁸.

Segundo o artigo 430 da CLT que prevê a formação técnico-profissional metódica pelas entidades sem fins lucrativos, o público-alvo atendido por estas entidades seriam apenas os adolescentes, conforme se observa no texto legal

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

[...]

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

Ou seja, pela análise do artigo 430, o ICAE poderia qualificar apenas os aprendizes com até 18 anos incompletos, o que se ocorresse talvez deixasse que mais adolescentes ocupassem as vagas de aprendizes existentes no município.

Os jovens, a partir dos 18 anos seriam atendidos pelas Escolas Técnicas de Educação, previstas no inciso I do referido artigo.

¹⁸ . Não está delimitada a idade desse jovem no estatuto, levando-se a crer que estejam inseridos tanto os adolescentes a partir dos 14 anos completos quanto os jovens até 24 anos incompletos.

4.2 Problemas Enfrentados

Alguns empregadores não permitem, ou se permitem o fazem de forma parcial, a frequência do aprendiz nas aulas teóricas.

Isso acontece principalmente com os supermercados, uma vez que possuem um grande número de aprendizes contratados. Para que os aprendizes cumpram as aulas teóricas o empregador faz um “roveamento” de empregados. Cada dia da semana, alguns assistem às aulas para que o supermercado não fique “desfalcado”.

Neste ponto, cabe uma questão: Se o supermercado vai ficar desfalcado, será que não está extrapolando o limite de 15% de empregados aprendizes contratados?

Segundo o ICAE, um dos supermercados possui 10 aprendizes e o outro, cerca de 20. Numa conta superficial, o primeiro supermercado deveria ter 66 vagas só em funções passíveis de aprendizagem. E o segundo, 130 vagas nestas mesmas condições.

Apesar de não ter entrado em contato com os responsáveis pelo departamento pessoal desses estabelecimentos, numa avaliação apenas do que se vê no local, pode-se concluir de que não existam todas estas vagas e portanto as contratações são irregulares, apenas como forma de baratear a contratação da mão-de-obra.

4.2.1 Excesso de Aprendizes

Num escritório onde há 14 empregados, três são aprendizes, número excessivo, que ultrapassa a casa dos 20%. O empregador aponta o custo reduzido e

a possibilidade da formação profissional como as principais vantagens das contratações que já acontecem há cerca de cinco anos.

Já houve casos de contratação “quando através desta modalidade o adolescente conseguiu alcançar os objetivos propostos”. O aprendiz passa por todos os setores da empresa, onde cada encarregado faz o acompanhamento do contrato. No entanto, a supervisão geral fica a cargo do Departamento de Pessoal.

4.2.2 Desligamento de empresários

Quando o contrato de aprendizagem foi implantado, a aprendizagem no município funcionava assim: mesmo antes da contratação, o adolescente se inscrevia na entidade e fazia uma espécie de capacitação para o mercado de trabalho, que durava cerca de um ou dois meses.

O Ministério Público do Trabalho entendeu que este procedimento era inadequado e não condizia com o objetivo da aprendizagem, qual seja: “formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico”.

A formação técnico-profissional deve envolver atividades teóricas e práticas que devem conter progressivo grau de dificuldade no ambiente de trabalho. Esse grau de dificuldade deve ser aumentado conforme o contrato de trabalho vai ficando mais antigo.

Essa alteração no desenvolvimento do contrato de aprendizagem gerou o desligamento de vários empregadores, que entendiam que estavam pagando para o empregado ficar fora do emprego.

Preferiam um contrato de trabalho tradicional, onde não tivesse que liberar o empregado. E não percebiam qual a importância social que o contrato de aprendizagem possui.

Ainda hoje, os empregadores não vêm com bons olhos as aulas teóricas na entidade. Acreditam que além da prática, a própria empresa proporciona os conhecimentos teóricos para o aprendiz.

Segundo o presidente da entidade, Guido Ademir Denippotti (2011), foi feito um trabalho de conscientização e resgate dos empresários.

A regra básica, clara, é fazer com que o empresário não veja aquele numerário que ele despense todo mês como uma despesa e sim um investimento, um investimento na pessoa, um investimento no ser humano. Essa é a política que nos adotamos junto aos empresários. Tanto é que a maioria dos nossos contratantes é de micro e pequenos empresários.

Atualmente, cerca de 30 estabelecimentos contratam aprendizes na cidade.

4.3 Adolescentes Atendidos Pelo Programa

Atualmente, cerca de 70 adolescentes e jovens de 14 a 23 anos participam do programa de aprendizagem. Para isso é necessário que o interessado vá até a entidade e preencha uma ficha.

Conforme as empresas vão precisando, eles vão sendo encaminhados pela entidade para entrevista. A seleção é feita pelos empresários (tomadores de serviço), mas a contratação se dá pelo Instituto.

Segundo o ICAE, a mesma ficha vale tanto para contrato de aprendizagem quanto de estágio, modalidade de contratação também utilizada. A contratação geralmente é feita como trabalhador aprendiz, salvo se o adolescente já possuir alguma anotação na CTPS como empregado aprendiz.

Isto porque o Instituto Coroados entende que o adolescente só tem direito a uma “chance” como aprendiz. Mesmo que a duração do contrato tenha sido inferior aos dois anos permitidos pela Lei.

Se o adolescente trabalhou por 2 meses como aprendiz e teve seu contrato rescindido não poderá, no entendimento da entidade, ter outra contratação nos mesmos moldes.

O preenchimento de vagas se dá de acordo com a oferta do mercado, não é feito um teste vocacional ou mesmo questionado se o adolescente tem alguma preferência de área de atuação, o que seria recomendável, tendo em vista que o contrato de aprendizagem é uma forma de profissionalização.

Para Denippotti (2011), se houver desligamento do aprendiz antes do término do contrato:

Ele perdeu a oportunidade de ser aprendiz. Porque a partir do momento em que ele seja aprendiz e ele não se adaptou a rescisão é feita por inaptidão e aí ele tem que partir para o emprego normal.

Opinião da qual ousamos discordar, conforme explicação do juiz José Roberto Dantas Oliva (2010):

Esta distensão da faixa etária (agora o interstício normal em que é permitida a aprendizagem passou de quatro para dez anos, podendo ser ainda maior no caso de pessoa com deficiência), permite antever a possibilidade de contratação de uma mesma pessoa diversas vezes na condição de aprendiz, desde que por empregadores distintos. Isto não será possível, porém, quando já houver qualificação profissional anterior atestada para a função a ser desempenhada.

Talvez esta restrição nos dê pista de mais um problema que ocorre nas contratações. Várias funções diferentes são enquadradas numa mesma CBO, ou seja, empregados de escritórios de contabilidade são contratados como aprendizes de auxiliar de varejo. Assim como os empregados dos supermercados.

Não existe contato de aprendizagem no Instituto Coroados inferior a 2 anos, todos os aprendizes são registrados pelo período máximo permitido em lei (2 anos), com isso não podem ter novamente vínculo com o Instituto mesmo que seja com o intuito de obter outra qualificação, segundo a advogada.

Dos 68 aprendizes que constavam como empregados do ICAE, oito se enquadravam como aprendiz auxiliar de recepção (CBOs 422105, 422110 e

422205). Os outros 60 são enquadrados como aprendiz auxiliar de varejo (CBOs 412205, 784105 e 784205).

Como poderá haver outra anotação na CTPS se embora os empregos sejam diferentes são cadastrados como sendo uma mesma função?

A fiscalização dos contratos deveria ser feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MPE). No entanto, o posto que havia na cidade foi fechado há cerca de um ano.

De acordo com informações obtidas no próprio ICAE, o trabalho agora é feito por Presidente Prudente. No entanto, há pelo menos um ano e meio não é realizada uma fiscalização.

Quando os fiscais avaliam os contratos, pedem vários documentos, visitam as empresas, acompanham os cursos. Se notam alguma irregularidade, orientam para que a situação se adeque à proposta do instituto da aprendizagem.

4.4 Os Cursos Oferecidos

O ICAE hoje trabalha com o módulo de Comércio e Varejo do programa Aprendiz Legal. Nas aulas, que são ministradas por uma psicóloga e pedagoga, são realizadas dinâmicas de grupo, onde os adolescentes discutem situações passíveis de acontecerem no dia a dia.

Conforme vão acontecendo as contratações, os adolescentes passam a integrar a turma e começam o curso do ponto em que está sendo realizado. Os profissionais da entidade entendem que isto não constitui um problema, tendo em vista que as aulas são reproduções de problemas que podem acontecer no ambiente de trabalho e são independentes entre si.

O que é reforçado no próprio site do programa:

O programa está estruturado em encontros presenciais que poderão ser reorganizados em função de demandas específicas. Eles não precisam ser realizados de forma sequencial e linear. Caso o educador avalie ser mais pertinente antecipar determinado encontro subsequente ao programado, poderá fazê-lo com segurança, pelo fato de os princípios que o fundamentam e os conceitos que o estruturam serem recorrentes, reaparecendo em diferentes situações de aprendizagem.

O programa se divide em dois módulos: um básico – comum a todas as qualificações e um específico. Além do módulo de Comércio e Varejo, escolhido para ser aplicado na cidade, o programa prevê ainda Logística, Ocupações Administrativas, Práticas Bancárias, Telesserviços e Turismo.

A professora informou que o curso está no terceiro módulo. Já foram desenvolvidos os módulos 1 – Identidades, Juventude e Profissionalização e 2 – Juventude e Trabalho.

Segundo o presidente do ICAE¹⁹, são oferecidos cursos diferenciados para cada tipo de aprendiz. Mas na prática, todos os aprendizes participam da mesma aula, que é ministrada em dois períodos: das 8h00 às 9h00 e das 13h00 às 14h30.

Na entrevista, também foi dito que paralelamente a esta formação, são ministradas aulas de informática. No entanto, desde maio de 2011 (quando começamos a freqüentar a entidade), a sala de informática está desativada.

¹⁹ Entrevista transcrita encontra-se nos anexos.

5 EMPRESAS

Os principais empregadores de aprendizes no município de Presidente Venceslau são os Supermercados e os Escritórios de Contabilidade. No entanto, há contratações efetuadas por concessionárias, lojas de roupas e calçados, totalizando cerca de 30 empresas. A Câmara Municipal é outro estabelecimento que se utiliza da mão-de-obra dos aprendizes.

5.1 Fim da Aprendizagem: Desemprego ou Contratação

Com o fim da aprendizagem próximo, o adolescente fica apreensivo, pensando em procurar um novo emprego, mas segundo informações da entidade, essa preocupação acaba não se confirmando.

No Instituto, com os aprendizes que são registrados em escritórios, lojas e outros parceiros. Percebemos que não ocorre rescisão antes do prazo determinado. São raras as vezes em que isto acontece. Já os aprendizes que exercem atividade prática em supermercado, esses sim algumas vezes acontece a rescisão antecipada a pedido do aprendiz. (BELAZ, 2011)

Isso pode ser constatado em escritórios de contabilidade onde parte dos empregados é formada por ex-aprendizes.

Para a rescisão por vontade do patrão, foi detectado principalmente o baixo rendimento escolar. Houve casos ainda de aprendizes que diziam que estavam na entidade, mas não compareciam às aulas teóricas.

6 HISTÓRIAS

Durante o semestre, frequentamos algumas aulas e foram aplicados questionários para tentar traçar o perfil do adolescente aprendiz. Os questionários foram aplicados pela professora durante duas semanas de aulas. Foram entrevistados 19 aprendizes, mas vamos retratar apenas 15, uma vez que os outros têm 18 anos ou mais.

No entanto, há uma variedade enorme de trabalhadores. Desde o que sozinho sustenta a sua casa até aquele que usa o salário apenas para despesas pessoais e consegue até poupar.

6.1 Alguns Relatos sobre os Aprendizes

Numa primeira história já se percebe irregularidade²⁰: ASS, 15, cursa o 1º ano do Ensino Médio (EM), é trabalhador aprendiz num supermercado desde julho/2011, com carga horária de 8 horas diárias. Frequenta a instituição uma vez por semana durante 1h30.

Este não é o primeiro emprego do adolescente, que já trabalhou numa tapeçaria. Mesmo que se considere que trabalhou com 14 ou 15 anos, sabe-se que o ICAE não celebra mais de um contrato de aprendizagem, portanto antes de ser aprendiz, trabalhou irregularmente.

Das quatro pessoas que moram na casa, todas trabalham: dois adultos e dois adolescentes. O salário que recebe como aprendiz tem destino certo: 20% para despesas pessoais e 80% para as despesas da casa.

²⁰ A irregularidade não é no contrato de aprendizagem, mas na contratação anterior.

A situação de ASA, 15, é um pouco diferente: ele cursa o 2º ano do Ensino Médio, é empregado da Câmara Municipal desde março, onde trabalha 40 horas semanais, sendo que desse total, 7h30 são de aulas na entidade, que o adolescente classifica como “perca de tempo” (sic). O salário é destinado para compra de roupas e sapatos e pagamento de algumas despesas da casa.

ACS, 16, 1º ano do EM, trabalha num supermercado desde abril. Frequenta a entidade 3 vezes por semana. O seu serviço tem carga horária de 40 horas semanais.

Entende que o seu patrão considera as aulas importantes porque “deixa melhor o funcionário para atender seus clientes”. Ele tenta corresponder passando para o emprego tudo aquilo que aprende nas aulas.

Antes já havia trabalhado como entregador de jornal, aparentemente de maneira irregular, já que provavelmente foi com menos de 16 anos. Na família, formada por dois adultos e dois adolescentes, todos trabalham. Usa o salário exclusivamente para despesas pessoais e consegue até guardar dinheiro no banco.

Para CCO, 17, é natural ele trabalhar para manter a casa, já que se considera um adulto²¹. Ele cursa o 3º ano do Ensino Médio, está no seu primeiro emprego desde abril deste ano.

Ele trabalha 8 horas diárias num supermercado, frequenta as aulas no ICAE três vezes por semana. Considera as aulas boas e que os conhecimentos são passados de forma gradativa porque “cada vez que eu vou, eu consigo acompanhar as aulas”.

Segundo ele, são quatro adultos na casa dos quais dois trabalham. Deduz-se que são no máximo três adultos. O dinheiro é para pagar o aluguel e as contas pessoais.

RAC, 17, 3º ano EM, trabalha num escritório de contabilidade desde fevereiro. Já havia trabalhado em outro escritório de contabilidade antes. Frequenta as aulas quatro vezes por semana.

Acha as aulas muito boas para aprimorar os conhecimentos e diz que o patrão também aprova as aulas porque melhora o desempenho dos empregados

²¹ No questionário aplicado respondeu que na sua casa moravam quatro adultos e nenhuma criança ou adolescente

com os clientes. Para RAC os conhecimentos são passados de forma bem esplanada.

Ele consegue complementar a aprendizagem aplicando o que aprende na “guarda” (sic) no escritório. Usa o salário para pagar contas da casa e produtos de higiene pessoal.

JVNS, 16, 2º ano EM, trabalha num supermercado, desde setembro de 2010. Ele frequenta as aulas uma vez por semana. Trabalha 40 horas semanais. Ele mora com um adulto que também trabalha. O adolescente usa o salário para pagar contas e cobrir necessidades próprias como roupas.

Entende que as aulas são importantes para aprender sobre o emprego e usar no presente e futuramente o que foi aprendido. Tenta fazer no emprego o que aprende nas aulas e acredita que o patrão acha importante a presença nas aulas.

MASM, 16, 3º ano EM, trabalha numa concessionária desde janeiro de 2010. Antes já tinha trabalhado num escritório de contabilidade. Trabalha 44 horas semanais, o que é permitido uma vez que já concluiu o ensino fundamental. Frequenta as aulas na entidade cinco vezes por semana, apesar de o patrão entender que ele perde tempo que seria utilizado para executar os serviços do emprego.

Em relação às aulas acha que são regulares, mas não consegue vislumbrar a aplicabilidade. “Às vezes há algo envolvido, pois lembra do que se aprendeu”.

Sua família são dois adultos e dois adolescentes. Só um adolescente não trabalha. O salário é utilizado tanto em despesas pessoais quanto despesas da casa.

LGML, 16, 2º ano do EM, trabalha 6 horas diárias num supermercado desde agosto de 2010. Frequenta a entidade uma vez por semana.

Na casa, são dois adultos e dois adolescentes. Os pais trabalham para sustentar a casa e ele trabalha para manter as despesas pessoais: roupas, sapatos, acessórios, alimentos, festas, entre outros.

Acha que as aulas são boas e que os conhecimentos são passados de forma gradativa. Quanto ao empregador, não sabe o que ele pensa a respeito das aulas.

PFFS, 16, 7ª série do Ensino Fundamental, trabalha 7 horas por semana num supermercado, desde fevereiro de 2011. Antes já havia trabalhado numa oficina de moto.

Frequenta o Instituto apenas uma vez por semana, mas acha que as aulas são importantes e imagina que o seu patrão também pense assim.

Na casa, são três adolescentes e um adulto. Mas, segundo ele, dois adultos trabalham. Entende-se que um dos “adultos” seja ele mesmo. O salário é usado para despesas pessoais, como roupas e sapatos.

WRL, 16, 2º ano do EM, trabalha num supermercado há quase dois anos (janeiro de 2010). Cumpre 6 horas diárias de trabalho e frequenta a entidade uma vez por semana. Avalia as aulas como “normal” e entende que o patrão não acha importante a frequência às aulas já que “eles nunca perguntaram nada”.

A família é formada por 4 membros, sendo dois adultos e dois adolescentes. Apenas um adolescente não trabalha. O salário é usado para pagar despesas da casa (conta de água) e despesas pessoais, especialmente roupas.

LKK, 17, 3º ano do EM, trabalha como cobrador num escritório de contabilidade desde março de 2010. A carga horária do emprego é de 4 horas e frequenta as aulas todos os dias da semana, apesar de achar uma “perca de tempo” (sic) e entender que o patrão não acha as aulas importantes já que tem que sair do serviço para frequentar a entidade.

Apesar de ter 17 anos, diz que o núcleo familiar é formado por 4 adultos, sendo que dois deles trabalham. Gasta o que recebe com despesas pessoais e despesas da casa, ou nas suas palavras “para meu próprio benefício”.

LSS, 16, 2º ano do EM, trabalha 6 horas diárias num supermercado, desde setembro de 2010. Acha que as aulas teóricas são “legais” e que os conhecimentos são passados de forma gradativa, já que apesar de frequentar o ICAE apenas uma vez por semana entende todas as aulas.

A família é formada por dois adultos e um adolescente. Um adulto e ele trabalham. Diz que gasta o salário com despesas da casa e despesas pessoais, mas enumera como gastos: aeromodelo, roupas, sapatos e restaurantes com amigos.

MCP, 16, 2º ano do EM, trabalha num escritório de contabilidade como auxiliar de varejo (office boy) desde janeiro. Cumpre 6 horas diárias e frequenta as aulas no instituto todos os dias.

Sobre as aulas diz que algumas vezes são interessantes, outras vezes desanima. Acredita que os conhecimentos são passados de forma gradativa, uma vez que sempre tem matérias novas, que ensinam muito aos adolescentes.

Entende que o patrão acha as aulas importantes, pois os empregados aprendem mais. Ele tenta complementar a aprendizagem no emprego, buscando sempre algo para fazer e procurando aprender o que não sabe.

Na casa, moram dois adultos e dois adolescentes. São responsáveis pelo sustento dos demais, ele e um adulto. O salário é usado tanto para despesas pessoais quanto para despesas da casa: “Quando eu necessito de algo eu compro, mas quando tem que pagar alguma conta eu ajudo a pagar”.

VMS, 15, 1º ano do EM, trabalha num supermercado desde julho. Trabalha 40 horas semanais e frequenta a instituição uma vez por semana. O horário de trabalho vai das 13h às 21h.

Apesar de o trabalho noturno ser proibido para o adolescente, “por ser realmente prejudicial não só para o adolescente como também a todos os trabalhadores, pois é sabido que o período noturno se destina ao repouso ou ao descanso” (MARTINS, 2008, p. 608), o legislador considera noturno apenas o trabalho realizado das 22h às 5h na zona urbana²².

Perguntado sobre o que ele espera da aprendizagem, disse que pretende crescer dentro da empresa. Pensa em fazer uma faculdade, mas ainda não decidiu qual ainda. Até porque o seu sonho era ser jogador de futebol.

²² Art. 73, § 2º, CLT: Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. No mesmo sentido o artigo 404 da CLT, na parte que trata da proteção ao trabalhador adolescente, que limitou-se a reproduzir o que já estava estabelecido para os empregados urbanos em geral.

O adolescente considera importante a aprendizagem porque tira as pessoas da rua e ensina a trabalhar. Como consequência consegue melhorar o desempenho e o tratamento com as pessoas.

Na casa são dois adultos, ele, uma irmã adolescente e outra irmã de seis anos de idade, que quer ser professora. Apenas ele e o pai trabalham, fazendo que com se sinta responsável por sua família.

O salário é destinado para alimentos e outras coisas de casa. Uma pequena parte usa para despesas pessoais, pagando inclusive o seu tratamento ortodôntico.

KBF, 16, 1º ano do EM, trabalha num supermercado desde novembro de 2010. Vai ao ICAE uma vez por semana e trabalha 40 horas semanais. É o seu primeiro emprego formal. Antes trabalhou por aproximadamente 6 meses no mesmo supermercado entregando panfleto.

Acha bom trabalhar porque tem um dinheiro a mais para comprar as coisas dele e ajudar em casa. É o mais velho de três filhos: tem duas irmãs, uma de 3 e outra de 9 anos. Além dele, o pai trabalha.

Apesar da pouca idade se sente responsável pela família seja porque paga contas da casa, seja porque tem uma irmã com deficiência. “Ela não anda e a gente precisa ajudar”.

Tem um sonho de ser policial e por isso se dedica aos estudos. Acredita que estudando terá mais chances num eventual concurso. Mas não faz nenhum curso paralelo, até porque não tem tempo para isso. Trabalha das 8h às 17h30, com duas horas de almoço, e estuda à noite.

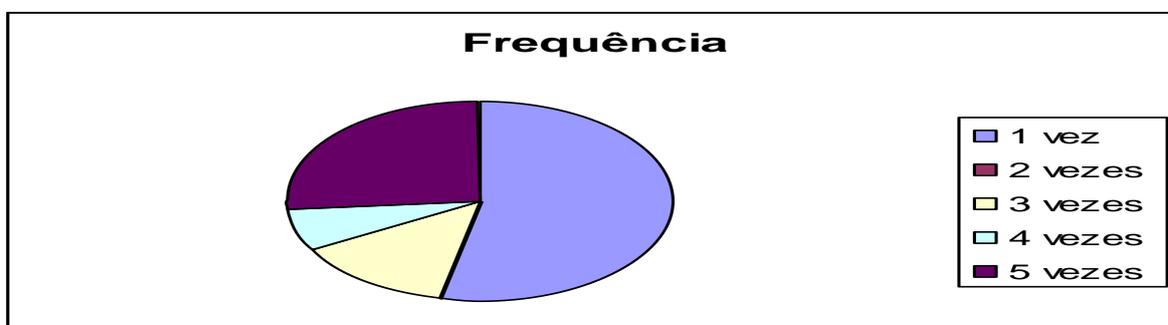
Entende que as aulas do Instituto são interessantes porque é uma maneira de aprender a convivência no ambiente de trabalho

O adolescente também se dedica ao trabalho porque percebe que alguns empregados são valorizados. Os que completam 17 anos sobem de cargo.

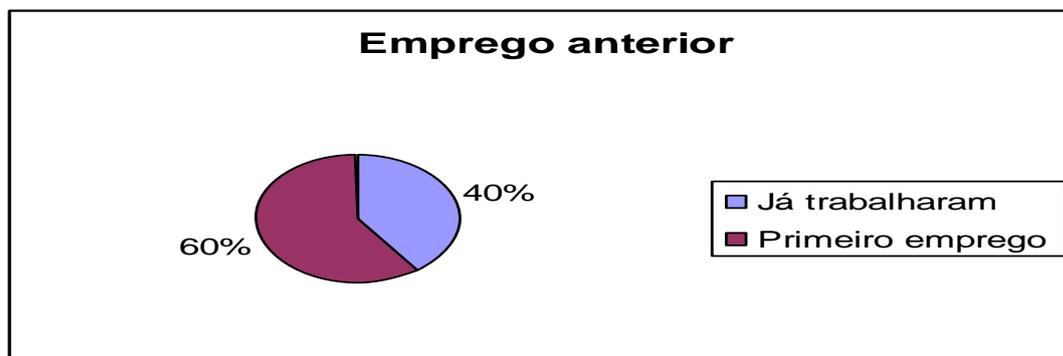
6.2 Alguns números

Nos questionários aplicados, é possível traçar alguns parâmetros.

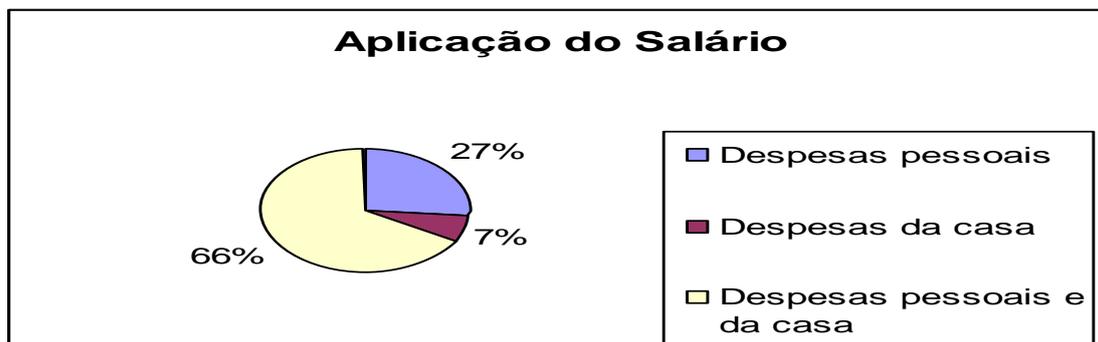
Frequência às aulas: Mais da metade (53%) dos aprendizes entrevistados comparece às aulas apenas uma vez na semana. Dois aprendizes comparecem três vezes por semana, um vai quatro vezes e quatro freqüentam as aulas todos os dias.



Emprego anterior: Dos 15 questionários da amostragem, seis adolescentes já trabalharam antes da aprendizagem.



Uso do salário: A maioria dos adolescentes usa o salário tanto para cobrir despesas pessoais quanto para despesas da casa. Quatro usam o salário exclusivamente para despesas pessoais. E um usa o dinheiro que ganha exclusivamente para cobrir despesas da casa.



6.3 Aprendizes que Viraram Empregados

José Reinaldo Nobre Cavalari tem 22 anos e trabalha num Escritório de Contabilidade há 7 anos. O primeiro deles como aprendiz. Antes de ser aprendiz, fez alguns “bicos” como office boy. Nessa época, tinha 14 anos de idade.

Começou a trabalhar por necessidade de contribuir com as despesas da casa. Morava com a mãe e dois irmãos (o pai era falecido). Trabalhava ele e o irmão. A mãe às vezes conseguia alguma faxina para ajudar no orçamento.

O processo de aprendizagem na empresa durou apenas um ano “mas me proporcionou conhecer mais a área que iria trabalhar futuramente”. Após o término da aprendizagem, buscou aperfeiçoamento na área. Fez curso técnico em Administração e Auxiliar de Departamento Pessoal.

As aulas teóricas na entidade trouxeram conhecimentos de informática e cursos de office boy. Destaca ainda que aprender a se comunicar e como atender o cliente foi de enorme importância para a sua formação.

André Rodrigues G. Neto tem 20 anos e trabalha há 4 anos num escritório, 2 como aprendiz e dois como empregado. Não havia trabalhado antes de ser aprendiz. Começou a trabalhar para ter dinheiro para as próprias despesas.

Diz que a aprendizagem na empresa foi uma experiência positiva. E apesar de dizer que as aulas na entidade não ajudaram em nada na sua formação,

avalia que este tipo de contratação é importante, pois “ajuda pessoas sem experiência”.

Helder Telles Stafait tem 21 anos. Começou a trabalhar com 16 anos em lojas de roupas. Pouco tempo depois, iniciou um contrato de aprendizagem num escritório de contabilidade, onde está há mais de cinco anos.

A busca pelo emprego não foi por necessidade, mas somente para satisfação pessoal. “Apenas buscava ganhar o meu dinheiro”.

Segundo o jovem, as aulas teóricas não serviram de nada, pois não preparam para o dia a dia. Com o término da aprendizagem e a permanência no emprego, ele tentou se aperfeiçoar. Fez curso de IRPF e atualmente cursa faculdade de Administração.

Acredita que o contrato de aprendizagem é importante, mas que as aulas teóricas não têm eficácia. Sugere que as aulas sejam mais voltadas para o dia a dia das empresas.

Pâmela Martim Galindo começou a trabalhar como aprendiz aos 14 anos numa corretora de seguros onde executava a função de recepcionista. Buscou o emprego como forma de crescer pessoalmente e profissionalmente, já que todos os membros da família (pai, mãe e irmão mais velho) trabalhavam.

Para a jovem, as aulas teóricas foram importantes porque aprendeu como “realmente funciona a coisa, evitando assim que os trabalhos fossem realizados mecanicamente”.

Quando terminou a aprendizagem não foi contratada pela corretora. Mas começou um estágio numa empresa que tinha relacionamento com o seu trabalho e pouco tempo depois foi contratada.

7 ALGUMAS PONDERAÇÕES

Com base nos dados colhidos, é possível se chegar a alguns pontos importantes:

I – Apesar de a maioria dos aprendizes atendidos pela entidade terem 18 anos ou mais, parece-nos que este atendimento é irregular, tendo em vista o disposto no artigo 430 da CLT que prevê em seu inciso I que esta faixa etária de aprendizes será atendida por Escolas Técnicas de Educação;

II – Pode-se observar um excesso na contratação de aprendizes, acima dos 15% estabelecidos pelo artigo 429 da CLT, o que implica em contratação irregular, com objetivo de baratear o custo da mão-de-obra;

III – Segundo o presidente da entidade, são ministradas aulas teóricas específicas para cada CBO mais informática. No entanto, todos os aprendizes assistem à mesma aula, sem conteúdo diferenciado e o laboratório de informática encontra-se desativado;

IV – As contratações para todas as funções desempenhadas se dão em apenas dois tipos de aprendizagem: auxiliar de varejo e auxiliar de recepção.

V – Apesar de o contrato ser de qualificação profissional do adolescente, ele não pode escolher a área que deseja atuar. Tendo em vista que será desligado caso não se adapte ao emprego, deveria ser oportunizado a ele o direito de escolha;

VI – Pode haver apenas 25% de falta às aulas. No entanto, grande parte dos aprendizes frequenta a entidade apenas uma ou duas vezes por semana. Como fica esta questão? O posto do Ministério do Trabalho e Emprego que havia na cidade foi fechado. Há pelo menos um ano e meio não é realizada uma fiscalização na entidade.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil tem uma das legislações mais protecionistas e modernas em relação ao trabalho infanto-juvenil. No entanto, não consegue dar efetividade a essas normas, seja pela falta de fiscalização, seja porque as próprias famílias que deveriam acabar com a exploração do trabalho do adolescente enxergam o trabalho como uma solução para os seus problemas.

Dentre as leis de proteção ao adolescente, pode-se destacar a lei nº 10.097/2000, que regulamentou o instituto da aprendizagem. Aparentemente a ideia do legislador era dar condições para que o adolescente de baixa renda tivesse condições de entrar no mercado de trabalho mais preparado, com pelo menos uma qualificação inicial.

O contrato de aprendizagem é o único dispositivo, previsto inclusive constitucionalmente, que permite o ingresso no mercado de trabalho com idade inferior aos 16 anos.

Nem todas as atividades podem ser objeto da aprendizagem. Com todas essas vedações, pode-se concluir que nem sempre o que parece ser contrato de aprendizagem pode ser caracterizado como tal. Muitas vezes, pode ser uma maneira de burlar a lei e conseguir mão-de-obra mais barata.

A ideia inicial que se tem é de que o contrato de aprendizagem não é muito utilizado. Mas na prática, isso não acontece. Pelo menos numa primeira avaliação, observa-se uma preponderância dos contratos de aprendizagem em relação aos contratos de estágio.

A lei estabelece um limite que varia de 5% a 15% de contratação de trabalhadores aprendizes. No entanto, é imperioso que se observe a correta aplicação do índice, uma vez que o contrato de aprendizagem pode ser utilizado como forma de obter uma mão-de-obra mais barata.

As microempresas e as empresas de pequeno porte ficaram isentas da contratação de aprendizes. No entanto, se elas se furtarem dessa contratação, em cidades de pequeno e médio porte é provável que o instituto não seja viabilizado.

Para legitimar o uso da mão de obra de crianças e adolescentes, os que defendem o trabalho cada vez mais cedo usam sempre alguns argumentos que não correspondem à realidade.

Todavia deve-se considerar que o adolescente que trabalha é prejudicado em sua saúde, lazer, educação e principalmente nos estudos e conseqüentemente, no mercado de trabalho.

Os adolescentes trabalhadores geralmente pertencem a classes sociais menos favorecidas, não tendo condições de defender o seu direito. Neste contexto, é importante que o trabalho do adolescente ocorra da forma menos prejudicial possível.

No caso da aprendizagem, com a observância de todas as cláusulas que visam à proteção do adolescente e com o foco principalmente voltado para a contrapartida da formação técnico-profissional.

Já que o contrato de aprendizagem tem esse caráter de profissionalização, o adolescente deveria poder escolher em que área prefere atuar para que haja uma maior chance de adaptação.

No entanto, não é isso o que acontece. O adolescente preenche a vaga que está disponível e no caso de não se adaptar ao serviço tem o seu contrato rescindido e não pode mais fazer uso do instituto da aprendizagem.

Como se pode observar, apesar de a legislação ter sido aprimorada, com a introdução de várias garantias ao trabalhador adolescente, o que se observa na prática, é que essas leis não têm a eficácia desejada. Pois ainda hoje, o trabalho de crianças e adolescentes é explorado, o que é prejudicial para a formação dessas pessoas.

Percebe-se que existem contratações irregulares não só de adolescentes aprendizes. Muitos adolescentes fazem contratos verbais, sem anotações na CTPS, o que implica na não observância dos direitos trabalhistas.

Ou seja, o adolescente perde duas vezes: a primeira porque tem que trabalhar em detrimento ao estudo e a segunda porque com a contratação irregular não tem reconhecidos os seus direitos.

Em Presidente Venceslau, podem-se ver os problemas na prática. A maioria das contratações se dá de forma irregular. Seja pelo excesso de aprendizes no estabelecimento, seja porque a entidade não é apta a proporcionar a qualificação técnico-profissional metódica.

Ou ainda pelo enquadramento inadequado das funções exercidas e até pela presença (ou falta dela) nas aulas da entidade. Percebe-se que os problemas são vários, o que acaba desvirtuando os objetivos da aprendizagem.

A sociedade pode denunciar ao MTE ou ao próprio Conselho Tutelar, que tem obrigação de fiscalizar a que condições estes adolescentes estão sendo submetidos, quais direitos estão sendo violados. Mas seria este o melhor caminho?

É necessário que a legislação tenha a aplicabilidade desejada. E para isso urge que se faça um trabalho com a sociedade em geral e com a família em especial.

No entanto, não adianta apenas tentar conscientizar as famílias. É necessário principalmente que se promovam ações de inclusão social a fim de que as condições daquela família permitam garantir o mínimo necessário para uma subsistência digna.

Desta forma, o adolescente vai deixar de ser visto como uma possibilidade de melhorar a renda e em consequência as condições de vida da família no momento atual e passará a ser visto como uma perspectiva de melhora futura, através da educação.

Nesse contexto, o adolescente mais bem preparado terá mais chances de competir no mercado de trabalho e promover um futuro com menos dificuldades para a sua família, saindo desse ciclo vicioso de pobreza-subemprego-pobreza e contribuindo para a melhoria de condições de toda a sociedade.

BIBLIOGRAFIA

ARRUDA, José Jobson de Andrade. **A revolução industrial**. 3. ed. São Paulo: Ática, 1994. 93 p. (Série Princípios n. 160)

BATISTA, Natalia Nunes Ferreira. **Trabalho infantil e migração no Estado de São Paulo**. 2006. 117 f. Tese (Doutorado) - Curso de Economia, Departamento de Economia, Universidade de Sao Paulo, Sao Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12138/tde-01022007-110404/pt-br.php>>. Acesso em: 27 mar. 2011.

BENFATTI, Andressa. **Evolução histórica do trabalho do menor na Europa e no Brasil**. Disponível em: <http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_20042/artigo_sobre_evolu%C3%87%C3%83o_hist%C3%93rica_do_trabalho_do_menor_na_europa_e_no_brasil> Acesso em 22 abr. 2011

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

_____. **Convenção n. 138 da OIT**. Relativa à Idade Mínima para a Admissão em Emprego. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/ipec/normas/conv138.php>> Acesso em: 20.nov. 2010.

_____. **Convenção n. 182 da OIT**. Relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças e à Ação Imediata com Vista à sua Eliminação Adotada pela Conferência Geral da organização do Trabalho em sua 87ª sessão, em Genebra, a 17 de junho de 1999. Entrada em vigor na ordem internacional: 19 de Novembro de 2000. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/ipec/normas/conv182.php>> Acesso em: 11 mar. 2011.

_____. **Decreto n.5.598, de 1º de Dezembro de 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm > Acesso em: 11 mar. 2011

_____. **Decreto-lei n.5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>> Acesso em: 11 mar. 2011.

_____. **Lei nº 8.069/1990, de 13 de Julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm> Acesso em: 14 mar. 2011

_____. **Lei n. 10.097/2000, de 19 de Dezembro de 2000.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: <http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/Leis/10097_00.html> Acesso em: 21 nov. 2010.

_____. **Lei n. 11.180/2005, de 23 de Setembro de 2005.** Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei n. 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm> Acesso em: 12 mar. 2011.

_____. **Portaria n. 615, de 13 de Dezembro de 2007.** Estabelece a criação o Cadastro Nacional de Aprendizagem destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, relacionadas no art. 8º do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2007/p_20071213_615.pdf> Acesso em: 11 mar. 2011.

CANAMARO, Renata de Jesus. **A exploração do trabalho infantil e os aspectos jurídicos do trabalho do adolescente no Brasil.** Presidente Prudente, 2004. 137 f. Monografia (Graduação) - Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, 2004

CARVALHO, Regina Coelli Batista de Moura. **Idade e trabalho:** abordagem sócio-jurídica sobre a limitação de idade para o trabalho no Brasil. Porto Alegre: Fabris, 2004. 122 p.

COLUCCI, Viviane; LEITE, Roberto Basilone. Trabalho na Infância e Adolescência: A autorização judicial em face da Constituição. In: NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (Org.). **Criança, Adolescente, Trabalho.** Sao Paulo: Ltr Editora Ltda, 2010. p. 118-137

COSTA, Amanda; DIAS, Fabiula Barbosa; NASCIMENTO, Paula Fonseca do; CRUZ, Vivian Carla da Silva. **A casa do pequeno trabalhador de Presidente Prudente e a lei de aprendizagem / avanço ou retrocesso?.** Presidente Prudente, 2004. 82 f. Monografia (Graduação) - Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, 2004

CUNHA, Sérgio Sérvulo da. **Dicionário compacto do direito**. 7. Ed. Ver. São Paulo: Saraiva, 2008

CUSTÓDIO, André Viana; VERONESE, Josiane Rose Petry. **Trabalho infantil: a negação do ser criança e adolescente no Brasil**. Florianópolis: OAB - SC, 2007. 310 p.

FERRI, Marcelo. **Monte Aprazível: Menores são flagrados em lavoura de cana**. Diarioweb: São José do Rio Preto. 15 mai. 2003. Disponível em: http://www.diarioweb.com.br/noticias/corpo_noticia.asp?IdCategoria=62&IdNoticia=30541 Acesso em: 16 abr. 2011

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A idade mínima para o trabalho: proteção ou desamparo?** Disponível em: <http://www.abmp.org.br/textos/87.htm> Acesso: 19 abr. 2011

FRANCO, Flávio Augusto Senra. **A tutela do trabalho infanto-juvenil no ECA**. Presidente Prudente, 2001. 70 fl. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, 2001

INSTITUTO COROADOS DE APRENDIZAGEM E ESTÁGIO. **ESTATUTO**. Presidente Venceslau, SP 2007.

INSTITUTO EDUCACIONAL GUARDA MIRIM DE PRESIDENTE VENCESLAU. **ESTATUTO**. Presidente Venceslau, SP, 1970.

LIMA, Talita Christina Jesus de. **Exploração do Menor**. Disponível em: http://preparabrasil.uol.com.br/_site/artigos/artigo_default.asp?ID=483 Acesso em: 02/12/2010

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. **A criança e o adolescente no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

MONTENEGRO NETO, Francisco. **A OIT e a idade mínima de admissão ao emprego: até onde vai a preocupação com o menor?**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 961, 19 fev. 2006. Disponível em:

<<http://jus.uol.com.br/revista/texto/7997>>. Acesso em: 3 dez. 2010.

MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Trabalho do adolescente: proteção e profissionalização**. 2 ed. Revista, atualizada e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2002. 142 p.

NASCIMENTO, Grasiela Augusta Ferreira. **A educação e o trabalho do adolescente**. Curitiba: Juruá, 2004-2005. 151 p.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do trabalho do menor**. São Paulo: LTr, 2003. 166 p.

OLIVA, José Roberto Dantas. **O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil: com as alterações promovidas pela lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **O contrato de aprendizagem como instrumento de qualificação profissional de jovens**. In: NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (Org.). **Criança, Adolescente, Trabalho**. São Paulo: Ltr Editora Ltda, 2010. p. 150-186.

OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e profissionalização do jovem**. São Paulo: LTr, 2004. 206 p.

PEREZ, Viviane de Matos González. **Criança e Adolescente: O direito de não trabalhar antes da idade mínima constitucional como vertente do princípio da dignidade humana**. Campos dos Goytacazes-RJ, 2006, 207 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito de Campos, 2006

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Curso de direito constitucional do trabalho: uma abordagem à luz dos direitos fundamentais**. Salvador: JusPODIVM, 2009. 144 p.

PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. **A Constituição de Weimar e os direitos fundamentais sociais: a preponderância da Constituição da República Alemã de 1919 na inauguração do constitucionalismo social, à luz da Constituição mexicana de 1917**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1192, 6 out. 2006. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/9014>>. Acesso em: 20 abr. 2011.

POCHMANN, Marcio. **Educação e Trabalho**: como desenvolver uma relação harmoniosa. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21462.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2011.

_____. Emprego e trabalho no Brasil em perspectiva. In: RATTNER, Henrique. **Brasil no limiar do século XXI**: Alternativas para a Construção de uma Sociedade Sustentável. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2000. p. 125-138. (Coleção Estante Usp - Brasil 500 anos). Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=mygrppPftqsC&oi=fnd&pg=PA125&dq=marcio+pochmann+idade+m%C3%ADnima+para+o+trabalho&ots=Ro-PPmnVpA&sig=kAw42TA8GLfXvNi955x4Fh33soM#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em: 02 abr. 2011.

RIZZINI, Irma. Pequenos Trabalhadores do Brasil. In: PRIORE, Mary Del. **História das Crianças no Brasil**. 6. ed. São Paulo: Editora Contexto, 2007. p. 376-406.

ROMITA, Aryon Sayão. O novo regime da aprendizagem. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, n. 1, p.106-123, jan/mar 2002.

SALEM, Luciano Rossignolli. **Novo contrato de trabalho temporário**: comentários a lei n.9.601, de 21 de janeiro de 1998. Leme: LED, 1998. 192 p.

SANTOS, Caio Franco. **Contrato de emprego do adolescente aprendiz**: a aprendizagem de acordo com a lei 10.097/2000. Curitiba: Juruá, 2003. 183 p.

SILVA, Francisco Carlos Lopes da. **O trabalho infanto-juvenil na sociedade capitalista**. Disponível em: <http://www.educaremrevista.ufpr.br/arquivos_15/lopes_da_silva.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2011.

SILVA, Lídia Munhoz da. **Uma análise crítica sobre as normas de proteção ao trabalho da criança e do adolescente no Brasil**. Presidente Prudente, 2007. 117 fl. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, 2007

STEPHAN, Cláudia Coutinho. **Trabalhador adolescente**: em face das alterações da emenda constitucional n.20/98. São Paulo: LTr, 2002. 128 p.

SOUSA, Maria do Socorro Almeida de. **Idade Mínima para o Trabalho na Ordem Jurídica Brasileira**. In: NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (Org.). **Criança, Adolescente, Trabalho**. Sao Paulo: LTr Editora Ltda, 2010. p. 93-117.

SOUZA, Josyanne Nazareth. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009 (Coleção Pockets Jurídicos / coordenadores Fernando Capez e Rodrigo Colnago)

TEIXEIRA, Ludmila Celistrino. **Proteção do Trabalho do Menor**, 2010. Faculdades Integradas Antonio Eufrásio de Toledo.

TEIXEIRA, Wendel de Brito Lemos. **A discrepância entre a idade mínima laboral e a realidade brasileira**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 62, 1 fev. 2003. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/3710>>. Acesso em: 01 dez. 2010.

TRABALHO INFANTIL NO BRASIL. Questões e Políticas. In: <http://www.planalto.gov.br/publi_04/COLECAO/TRABIN3.HTM>. Acesso em: 03/12/2010

ANEXO A – ENTREVISTA

Entrevista com Guido Ademir Denippotti, presidente do ICAE, em 23/03/2011

Magali Forato Branquinho: Guido a lei de aprendizagem é de 2000. Como você avalia esta lei?

Guido Ademir Denippotti: Olha, eu entendo que a lei de aprendizagem eela tem que passar por algumas reformas urgentes. É um entendimento pessoal meu. Até mesmo porque hoje a obrigatoriedade de contratação dos aprendizes é apenas para as grandes empresas. E nós temos que de alguma maneira trazer os jovens, pelo menos a partir dos 16 anos para o mercado de trabalho. Mas para isso a gente tem que fazer uma reforma na legislação. O Ministério do Trabalho e Emprego tinha um objetivo para 2010 de estar empregando aproximadamente 800 mil jovens e isso no final do ano fechou com 130 mil vagas preenchidas. Então há um déficit muito grande. Eu entendo que deva haver uma reforma na legislação. Mas para dois mil quando ela foi elaborada e aprovada atendia à necessidade da época. Hoje eu entendo que não atende mais.

MB: O contrato de aprendizagem promove uma qualificação do futuro profissional?

GD: A idéia é exatamente esta. A lei foi criada para isso para haver uma qualificação. Qual que é a responsabilidade das instituições, a exemplo do ICAE. Qualificar e ingressar no mercado de trabalho o jovem aprendiz.

MB: Você percebe uma diferença entre o jovem que passa pela instituição e o que vai direto para o mercado de trabalho?

GD: Sem dúvida. Muitos jovens hoje não teriam nem oportunidade de entrar no mercado de trabalho. Ate mesmo porque a lei não permite o emprego ao menor.

MB: Num primeiro momento, logo que foi introduzida essa lei, as coisas eram separadas. Primeiro era feito um cursinho assim para você aprender a trabalhar e depois começava a trabalhar. A lei exigiu que fosse feito concomitante. Você acha que foi um avanço essa mudança ou você entende que aquela preparação era suficiente?

GD: Olha uma das reformas que eu entendo que tenha que haver é exatamente isso. Eu acho que a partir do momento que qualquer empresário, seja micro, médio, pequeno ou grande, ele traz esse jovem para dentro da empresa dele, respeita o horário de trabalho dele, não aplica a esse jovem o trabalho insalubre e o trabalho perigoso, assiste esses jovens dentro das instituições com curso de informática. Faça com esse jovem um reforço escolar do que ele está cursando seja o primeiro, segundo ou terceiro grau. Eu acho que é isso que deveria fazer. Com relação a anteriormente quando preparava para depois ingressar no mercado de trabalho eu não vivi esse época, eu não sei, a legislação que eu conheço os cursos tem que ser concomitante. Quando nos assumimos a presidência da entidade nos ate fizemos umas duas turmas com curso preparatório antes. Mas a lei

ela exige apenas que o curso seja dado no decorrer do aprendizado, no decorrer do contrato de trabalho. E é assim que nos fazemos atualmente.

MB: Tem uma informação de que com esse horário que os adolescentes precisavam fazer fora da empresa alguns empresários teriam rescindido o contrato...

GD: Sim. Até mesmo porque os empresários não eram obrigados. Os empresários na cidade de presidente Venceslau onde 99% das nossas empresas são MEs ou EPPs eles estão desobrigados da contratação. Em função da parte teórica ter que estar junto com o horário de trabalho, muitos empresários optam por contratar direto outro tipo de profissional

MB: O instituto tem um trabalho de convencimento dos empresários para contratação? Como isso funciona?

GD: Sim. A regra básica, clara, é fazer com que o empresário não veja aquele numerário que ele depende todo mês como uma despesa e sim um investimento, um investimento na pessoa, um investimento no ser humano. Essa é a política que nos adotamos junto aos empresários. Tanto é que a maioria dos nossos contratantes é de micro e pequenos empresários.

MB: Tinha um problema com a contratação de aprendizes. Houve um termo de ajustamento de conduta com o MP do trabalho?

GD: No caso do Instituto Coroados não. Nós tivemos um problema no passado com um jovem que estava trabalhando, um jovem aprendiz estava trabalhando e nos não tínhamos laboratório para aquela área. Mas daí foi rescindido o contrato e pagas todas as despesas trabalhistas.

MB: Quais são os cursos oferecidos pelo Instituto? Ele funciona durante todo o período de contrato do adolescente?

GD: Sim. Todo o período de contrato do adolescente. Nós temos o curso de Informática e o de educação para o trabalho ministrado por uma profissional da área.

MB: Isso daí é igual para todos os aprendizes? Não tem matérias específicas?

GD: Há matérias específicas para cada CNAE (Código Nacional de Atividade Empresarial) então você não pode prestar o mesmo curso para quem vai trabalhar num escritório de advocacia, se ele vai trabalhar numa loja de construção. Então isso é por módulos de acordo com a atividade que ele está exercendo

MB: E como é escolhido esse curso? O jovem escolhe a área que ele quer trabalhar? O mercado que seleciona? Ou vocês fazem tipo um teste vocacional ou alguma coisa assim?

GD: Normalmente e através de entrevista dos empresários com os jovens que nós mandamos para serem entrevistados e aí o empresário que faz a contratação, a seleção.

MB: Se não há uma adaptação do jovem, ele pode mudar de área, rescindir aquele contrato e começar outro ou ele perdeu a oportunidade de ser aprendiz e vai virar estagiário?

GD: Ele perdeu a oportunidade de ser aprendiz. Porque a partir do momento em que ele seja aprendiz e ele não se adaptou a rescisão é feita por inaptidão e aí ele tem que partir para o emprego normal.

MB: Então ele não pode trocar de área?

GD: Não.

MB: Qual a importância da aprendizagem para a formação do futuro profissional? Os contratos na cidade respeitam a legislação, cumprem tudo o que a lei determina?

GD: Sim. Aliás, nós temos a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. Te relatei agora há pouco que no passado nos tivemos um problema e hoje nós não temos mais. Esses cursos inclusive são homologados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

MB: A Organização Internacional do Trabalho recomenda uma idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho, o que quase nunca acontece. Estudos garantem que o ideal seria que o ingresso no mercado de trabalho se desse por volta dos 25 anos, quando a pessoa já tivesse uma formação universitária, para que o mercado tivesse um profissional mais qualificado. O contrato de aprendizagem é uma contrapartida para o adolescente que precisa ingressar cedo no mercado de trabalho?

GD: Olha, eu sinceramente entendo que o jovem, evidentemente você não pode colocar uma criança de 9, 10, 11, 12 anos para começar a trabalhar. Mas eu acho que um jovem de 14 anos já está apto para ingressar no mercado de trabalho, evidentemente respeitando aquilo que eu te disse antes: não aplicar o trabalho insalubre, não aplicar o trabalho perigoso, respeitando o horário de estudo desse jovem. Se você for analisar, se você voltar um pouquinho, se você pegar as maiores cabeças pensantes hoje no país são pessoas que trabalham desde a sua adolescência. Eu entendo que o jovem e eu trabalhei, eu comecei a trabalhar muito cedo. Comecei com 10 anos de idade e garanto para você que não tenho nada contra, não sou revoltado por ter começado (a trabalhar cedo). Aliás, isso me fez ter um crescimento na vida importante, em função disso.

MB: Você percebe que existem contratações que são feitas fora do Instituto que são clandestinas?

GD: Sim claro.

MB: E como que a gente, sociedade pode fazer para coibir isso?

GD: Denunciando ao Conselho Tutelar. É a maneira. A sociedade tem que prestar esse serviço porque as instituições não conseguem fazer isso sozinhas. O governo, seja ele municipal, estadual, federal, não consegue. De tudo na vida, se a sociedade não participar não tem êxito

ANEXO B – QUESTIONÁRIOS

QUESTIONÁRIO PARA ADOLESCENTES

Dados pessoais:

Nome:

Idade: Escola e série que está cursando:

Local de trabalho:

Início do contrato:

Emprego anterior: () não () sim. Qual?

Carga horária do emprego:

Da aprendizagem:

Freqüenta as aulas na instituição? () sim () não

Freqüência semanal: () 1 vez () 2 vezes () 3 vezes () 4 vezes () 5 vezes

Duração das aulas:

O que acha das aulas?

O seu patrão acha as aulas importantes? () sim () não Por que?

No emprego, a aprendizagem é complementada? () sim () não De que forma?

Os conhecimentos são passados de forma gradativa? Explique.

Situação familiar

Número de pessoas que moram na casa:

Adultos: crianças e adolescentes:

Número de pessoas que trabalham na casa:

Adultos: crianças e adolescentes:

O salário é usado para que? () despesas pessoais () despesas da casa

Explique:

QUESTIONÁRIO PARA A ADVOGADA DA ENTIDADE

Estão sendo celebrados contratos escritos com os aprendizes?

Em caso positivo, consta a qualificação profissional proposta?

Há entrega de certificados de conclusão da aprendizagem pela entidade?

É estabelecido no contrato quanto tempo será destinado à parte teórica/prática?

Existem contratos com duração inferior a dois anos? Para quais atividades? Neste caso, eles podem firmar outro contrato de aprendizagem em atividades diferentes? Por quê?

Há situações de rompimento antecipado, por iniciativa do empregador?

A maioria dos adolescentes está no emprego há poucos meses, isso significa que há uma rotatividade nas contratações?

Há dificuldade de adaptação dos adolescentes? Os adolescentes que não se adaptam podem ser contratados em outra função. Isto acontece?

QUESTIONÁRIO PARA EMPREGADORES

Empresa:

Ramo de Atividade:

Classificação: () EPP () ME () outros

Número de empregados: Número de Aprendizizes:

Há quanto tempo contrata aprendizes?

Vantagens da contratação de aprendizes:

Casos de contratação do aprendiz após o término do contrato?

De que forma se dá a aprendizagem? Tem algum empregado responsável pelo(s) aprendiz(es)?

Existe alguma diferença entre os empregados contratados diretamente e os que passaram pelo instituto da aprendizagem? Quais?

As aulas teóricas na entidade são importantes? Por quê?

De que maneira elas são complementadas na empresa?

Quais os aspectos legais e operacionais que ainda podem ser melhorados para dar uma maior aplicabilidade ao contrato de aprendizagem?

Outras considerações:

QUESTIONÁRIO PARA APRENDIZES QUE VIRARAM EMPREGADOS

Dados pessoais:

Nome:

Idade: Local de trabalho: Tempo de contrato.....

A empresa em que trabalha atualmente é a mesma em que já for aprendiz?

Antes de ser aprendiz, já tinha trabalhado? Se positivo, em que?

Por qual motivo buscou a aprendizagem? Formação profissional ou necessidade de contribuir com as despesas da casa. Explique (Qual era a situação familiar. Quantas pessoas (adultos, crianças e adolescentes moravam na casa) moravam e quantas pessoas (adultos e adolescentes) contribuía para o sustento da casa. Explicar.

(Ex. Moravam pai, mãe, eu e duas crianças. Só trabalhavam eu e meu pai. Ou: morava eu e mais três adultos. Só eu trabalhava.)

Em que a aprendizagem ajudou na sua formação?

As aulas teóricas foram importantes? O que foi aprendido?

Como foi o processo de aprendizagem na empresa?

Faça uma avaliação de como a aprendizagem contribuiu na sua formação e na sua vida.

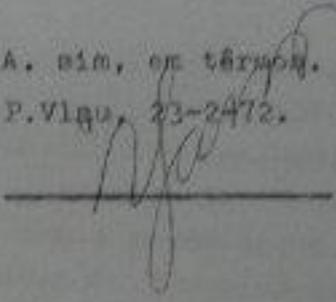
ALGUNS DOCUMENTOS CONSTITUTIVOS DO ICAE

Pedido de Registro do Estatuto

C. P. do Presidente Venceslau

AO EXMO. SR. MM. JUIZ DE DIREITO DA COMARCA DE VES, VENCESLAU

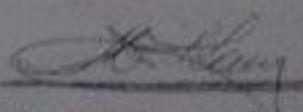
A. sim, em termos.
P.Vila, 23-2-72.



O Instituto Educacional Guarda Mirim de Presidente Venceslau, por seu vice-presidente em exercício, nos termos do Art. 9º, Parágrafo Único letra "a" e § 2º, abaixo assinado, vem muito respeitosamente a presença de V.Exª., se digne de determinar o registro dos Estatutos desta entidade, no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas.

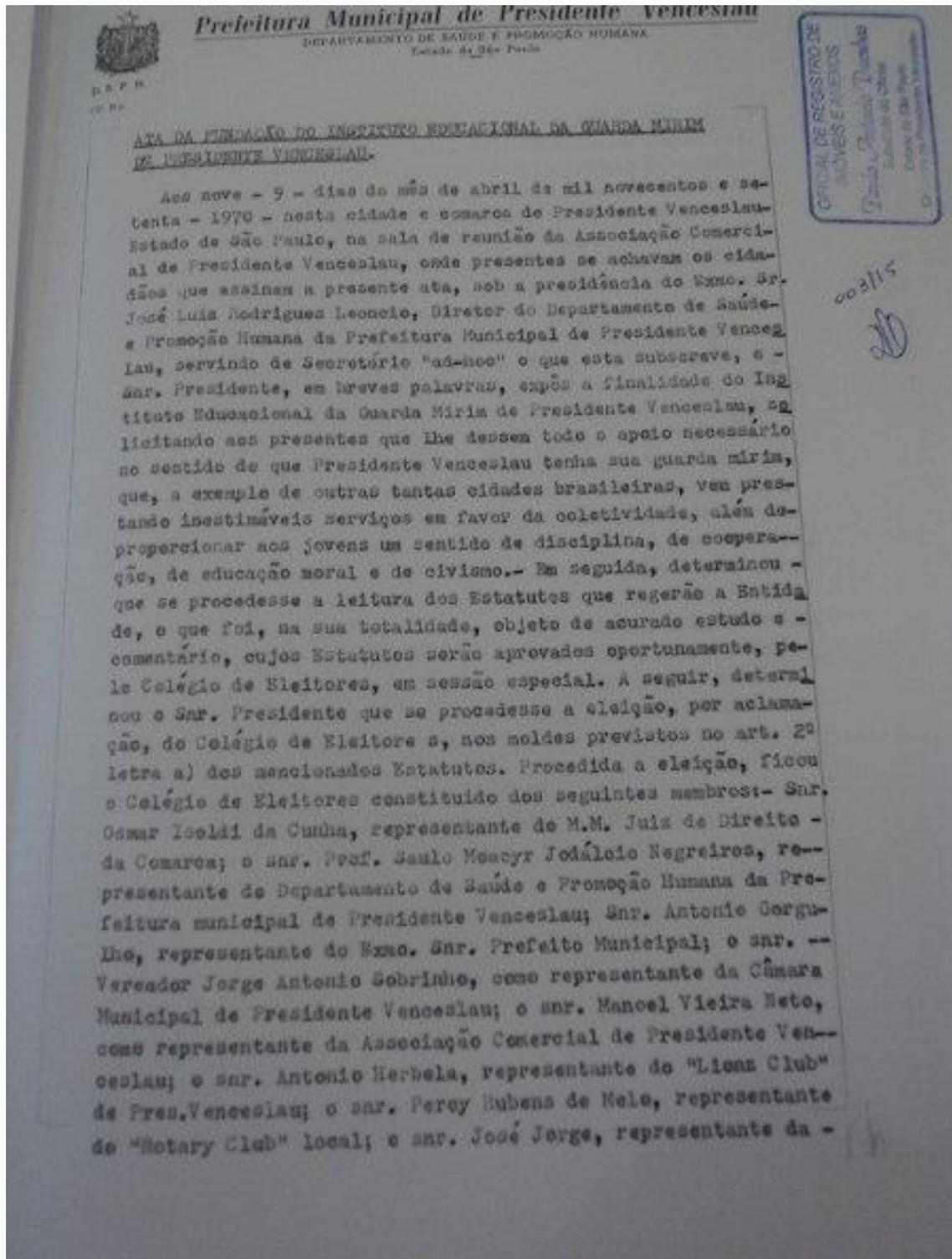
Neste Termo, pede deferimento, juntando para isso os documentos exigidos.

Presidente Venceslau, 23 de fevereiro de 1972.



(MICHEL ABRÃO CHAIM)
-Vice-Presidente-

Trecho da Ata de Fundação





Preleitura Municipal de Presidente Venceslau

DEPARTAMENTO DE SAÚDE E PROMOÇÃO HUMANA
Rua de São Paulo

ARQUIVO DE ASSUNTOS DE
SAÚDE E ANIMAIS
Pessoa: Arthur Augusto
Data: 09/04/1970
Folha: 01 de 01
Município: Presidente Venceslau

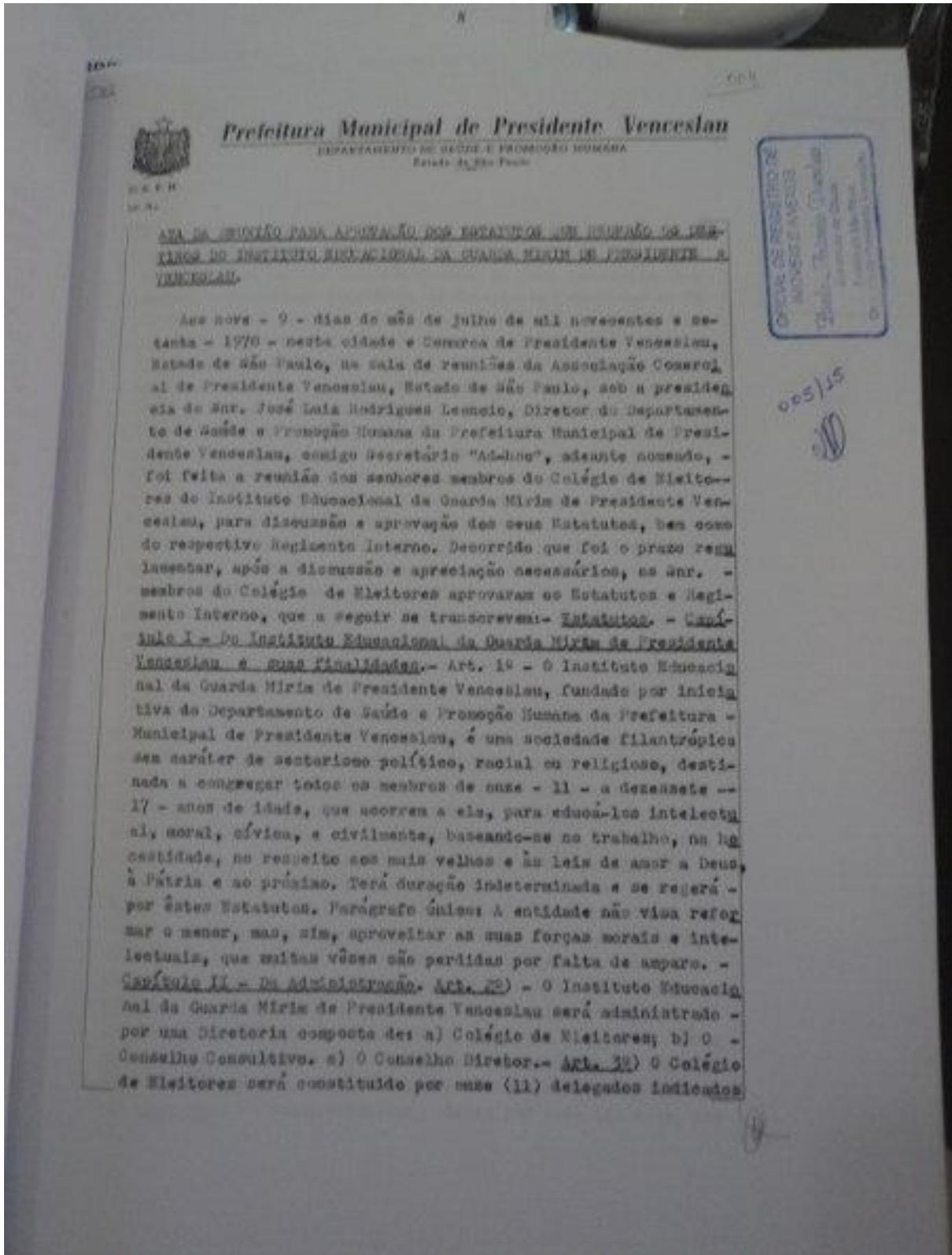
Loja Moçónima "Clodoaldo de Oliveira"; o sr. Prof. Nereu de La Corte, como representante do Excm. Sr. Delegado de Saúde Primária pelo sr. Walter de Camargo, como Condicionário de Recurso e representante de sua Escola, o Sr. Doutor Promotor de Justiça desta Comarca, e pelo sr. William Goloy, representante dos srs. Destes Delegado Seccional de Polícia e Delegado de Polícia, desta cidade. Ato contínuo, o sr. Presidente, congratulando-se pela magnífica escolha dos dignos representantes, aos quais se no elitos e expostas no cargo, para que, oportunamente, presidessem à eleição dos Conselhos Consultivo e Diretor, e prestassem tolos no atos atinentes às suas funções de Eleitores. Finalmente, o Sr. Presidente deu por encerrada a presente reunião, sendo intensamente aplaudida por todos os presentes. Nada mais havendo a consignar, mandou que se encerrasse a presente ato que lida e achada conforme, vai devidamente assinada. Sr. Arthur José Fogueira, Secretário "Ad-hoc", a escrevi. s/ José Luis Rodrigues Leoncio, Tereziê Carvalho, Atilio Arcângelo, Capitão Paulo Rodrigues, Nazélias Dantas, Inocência Brubela, Ten. José Barbosa, Dr. Antonio Caschetti, Dr. José Elycio Braga da Silveira, 1º Tte. Henrique Trajano, 1º Tte. José Domingos Oliveira, Prof. Milton Gussetti, Cabo José Cassiano Barbosa, Wilson Matta, William Goloy, Antonio Barbosa, Percy Roberto Melo, Manoel Vieira Neto, Antonio Gargalho, Walter de Camargo, José Jorge, Miguel Abrão Chais, - Prof. Nereu de La Corte, Lécio Mariano Pato, Castano Paulo Perobelli, Francisco Malolimo, Aracinda Fogalho, Jurandir Ferraz, Arthur José Fogueira.

A presente é cópia fiel do original.
Presidente Venceslau, 9 de abril de 1970.

(CASTANO PAULO PEROBELLI)

- Presidente -

Trecho da Ata de Aprovação do Primeiro Estatuto



Primeira Diretoria

MEMBROS DO CONSELHO DIRETOR DO INSTITUTO EDUCACIONAL GUARDA VIRIM DA

PRESIDENTE VENCESLAU

PRESIDENTE:- Castano Paulo Perobelli, brasileiro, casado, bancário, R.G. nº 2.940.173 - PR. 4343 -, natural de Pinnal, Estado de São Paulo, onde nasceu a 25/1/1933, filho de Castano Perobelli (falecido) e de Inª Judith Peigo Perobelli, residente e domiciliado nesta cidade de Presidente Venceslau, a Rua Duque de Caxias nº 314.

VICE-PRESIDENTE:- Michel Abrão Chain, brasileiro, casado, comerciante, Certificado Militar nº 31748, natural de Itoby, Est. de São Paulo, onde nasceu a 19/6/1929, filho de Nicolau Abrão Chain e de Inª. Saima / Bezzi, residente e domiciliado nesta cidade de Presidente Venceslau, a Rua Almirante Barroso, 857.

1º TESOUREIRO:- Manoel Vieira Neto, brasileiro, casado, comerciante, R.G. nº 1.631.432, natural de Jaboticabal, Est. de São Paulo, onde nasceu a 5/8/1911, filho de Fernando Vieira e de Inª Madalena Vieira, residente e domiciliado nesta cidade de Presidente Venceslau, a Rua Rui Barbosa, 547.

2º TESOUREIRO:- Francisco Maiolino, agente securitário, brasileiro, / casado, Identidade Funcional nº 10.999, natural de São Manoel, Estado de São Paulo, onde nasceu a 17/09/1917, filho de Santo Maiolini e de Inª Ana de Almeida Leite, residente e domiciliado nesta cidade de Presidente Venceslau, a Rua Duque de Caxias nº 477.

1º SECRETÁRIO:- Wilson Matta, advogado, brasileiro, casado, R.G. nº 3.204.194, natural de Novo Horizonte, Estado de São Paulo, onde nasceu a 26/8/1933, filho de Manoel Habib Matta e de Inª Adibe Saud Miguel, residente e domiciliado nesta cidade de Presidente Venceslau, a rua Newton Prado nº 106.

2º SECRETÁRIO:- William Godoy, escrivão de Polícia, brasileiro, casado, R.G. nº 1.232.363, natural de Jacanga, Estado de São Paulo, nascido ao 20 de setembro de 1933, filho de Natanel de Godoy e de Inª. // Francisca Machado de Godoy, residente e domiciliado nesta cidade de Presidente Venceslau, a rua Pará nº 7.

INSTRUTOR:- José Cândido Barbosa, Cabo PM., brasileiro, casado, militar, R.G. 3.053.361, natural de Mirai, Estado de Minas Gerais, onde nasceu a 4 de fevereiro de 1943, filho de José Vicente Dias e de Inª Madalena Rita Barbosa (falecida), residente e domiciliado nesta cidade de Presidente Venceslau, a rua Joaquim Nabuco nº 315.

Presidente Venceslau, 23 de fevereiro de 1972.


(MICHEL ABRÃO CHAIN)

Alteração para Entidade Privada Abrangendo Jovens

AO CARTÓRIO DE REGISTRO DE IMÓVEIS DA COMARCA DE PRESIDENTE VENCESLAU ESTADO DE SÃO PAULO.

OFICIAL DE REGISTRO DE IMÓVEIS E ANEXOS
 Alberto Soares de Moraes
 Oficial Substituto
 Estado de São Paulo
 Comarca de Pres. Venceslau

Eu, Guido Ademir Denippotti, Presidente do Instituto Coroados de Aprendizagem e Estágio - "ICAE", venho mui respeitosamente solicitar o competente registro da Ata da Assembleia Geral Extraordinária para alteração e adequação do Estatuto Social ao novo Código Civil Brasileiro (Lei 10.406 de 10/31/2002), realizada aos quatro dias do mês de maio do ano de dois mil e sete.

Nestes termos,
 Pede Deferimento.

DE REGISTRO DE IMÓVEIS E ANEXOS
 Paulo Antonio Durães
 Substituto do Oficial
 Estado de São Paulo
 Comarca de Presidente Venceslau

Presidente Venceslau, 04 de Maio de 2007.

Guido Ademir Denippotti
 Guido Ademir Denippotti
 Presidente

OFFICINA DO REGISTRO DE
 BENS MÓVEIS E IMÓVEIS
 Livro 4 - Imóveis Imóveis
 Matrícula nº 100000
 São Paulo
 15/04/2011

 INSTITUTO EDUCACIONAL "MIRIM CORÇADOS"
 Nº 100000
 São Paulo

Instituto Corçados de Aprendizagem e Estágio - "ICAE"

CAPÍTULO I DA DENOMINAÇÃO, SEDE, FINS E DURAÇÃO

Art. 1º O Instituto Educacional "MIRIM CORÇADOS" de Presidente Venceslau, passa a se chamar Instituto Corçados de Aprendizagem e Estágio, também denominado pela sigla "ICAE", pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, fundado em 09/04/1978, devidamente registrado junto ao Cartório de Registro Civil das Pessoas Jurídicas de Presidente Venceslau/SP no Livro "A", de folhas 107, sob o N.º. 2475 e inscrito no CNPJ/MF sob o N.º. 53.308.953/0001-88, com sede à Rua São Jorge, N.º. 251 - Jardim Azuleiro, e foro nesta cidade de Presidente Venceslau, Estado de São Paulo, reger-se-á pela legislação vigente, por este estatuto e por regulamentos e regulamentos dele emanados.

§ Único A fim de cumprir suas finalidades, o Instituto se organizará em tantas unidades de prestação de serviços, quantas se fizerem necessárias, as quais se regerão pelas disposições estatutárias.

Art. 2º. O "ICAE" tem por finalidade a consecução dos seguintes objetivos:

- I Promoção de assistência social;
- II Promoção da cultura, defesa e conservação do patrimônio histórico e artístico;
- III Promoção gratuita da educação;
- IV Promoção do desenvolvimento econômico e social e combate à pobreza;
- V Promoção da ética, da paz, da cidadania, dos direitos humanos, da democracia e de outros valores universais;
- VI Promoção da formação profissional do jovem e sua integração ao mercado de trabalho;

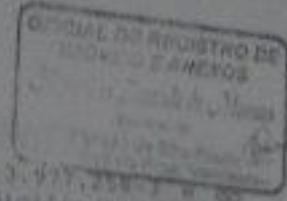
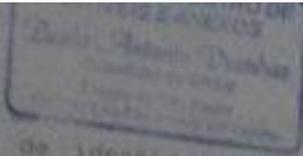
§ Único O Instituto não distribui entre os seus associados, conselheiros, diretores, empregados ou doadores eventuais excedentes operacionais, brutos ou líquidos, dividendos, bonificações, participações ou parcelas do seu patrimônio, auferidos mediante o exercício de suas atividades, e os aplica integralmente na consecução do seu objetivo social.

Art. 3º. Para a realização de seus objetivos o "ICAE" usará os meios lícitos e adequados a fim de:

- I Proteger, amparar e educar socialmente e profissionalmente o jovem na condição de Aprendiz, com o objetivo de integrá-lo ao mercado de trabalho, conforme a legislação aplicável;
- II Promover a integração dos jovens estudantes brasileiros ao mercado de trabalho, através de Treinamentos e Programas de Estágio, conforme a legislação aplicável;
- III Promover treinamento, capacitação, conferências, debates e palestras;
- IV Manter uma biblioteca e local para estudos;
- V Promover a inclusão digital através de laboratórios de informática com acesso à Internet;
- VI Contribuir para facilitar, a todos, os meios para o livre acesso às fontes de cultura e o pleno exercício dos direitos culturais.

Atual Diretoria (2009-2012)

credenciados votaram, tendo sido contabilizados 13.176 votos para a Chapa Única e nenhum voto nulo ou Branco. Assim, a Presidente da Comissão Eleitoral, em vista do resultado, declarou eleita a chapa Única à diretoria do ICAE, tendo início a gestão da mesma, no dia primeiro de janeiro do ano de dois mil e nove, e tendo o final de sua gestão no dia trinta e um de dezembro do ano de dois mil e doze. A chapa eleita é composta por: **Presidente: GUIDO ADEMIR DENIPPOTTI**, brasileiro, casado, empresário, portador da cédula de identidade RG N°. 15.297.131-2 e do CPF/MF N°. 063.476.418-02, residente e domiciliado à Rua Emilião Tiburcio de Sales, N°. 590 - Vila Baruta, no município de Presidente Venceslau/SP; **Vice-Presidente: MANOEL MOREIRA NETO**, brasileiro, casado, empresário, portador da cédula de identidade RG N°. 7.761.721 e do CPF/MF N°. 779.733.218-5, residente e domiciliado à Rua Barão do Rio Branco N°. 664, Centro, na cidade de Presidente Venceslau/SP; **Primeiro-Secretário: ALESSANDRA CRISTINA BARZAN CARRAFA**, brasileira, casada, funcionária pública municipal, portadora da cédula de identidade RG N°. 24.311.749-8 e do CPF/MF N°. 097.701.648-01, residente e domiciliada à Avenida Laurides Ribeiro de Moraes, N°. 165 - Jardim Ipanema, no município de Presidente Venceslau/SP; **Segundo-Secretário: VERIDIANA DE PAULA MARTINS DE CARVALHO**, brasileira, bancária, portadora da cédula de identidade RG N°. 30.066.394 e do CPF/MF N°. 308.993.428-09, residente e domiciliada à Avenida Jorge Tibiriça, N°. 443, Centro, no município de Presidente Venceslau/SP; **Primeiro-Tesoureiro: ADILSON MELCHIOR**, brasileiro, casado, diretor administrativo, portador da cédula de identidade RG N°. 6.177.726 e do CPF/MF N°. 725.438.928-34, residente e domiciliado à Rua Tenente Edgar Ruzante, N°. 227 - Vila Sales, no município de Presidente Venceslau/SP; **Segundo-Tesoureiro: CELSO CESAR CAMPAGNOLI**, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade RG N°. 30.771.422-6 e do CPF/MF N°. 291.534.888-06, residente e domiciliado à Rua Coronel Miguel Brizola de Oliveira, N°. 314 - Jardim Paineiras, no município de Presidente Venceslau/SP. **CONSELHO FISCAL: MÁRIO WILSON NUNES**, brasileiro, casado, empresário, portador da cédula de identidade RG N°. 15.552.497 e do CPF/MF 074.710.138-85, residente e domiciliado à Rua Cláudio Moré Guimarães, N°. 35, no município de Presidente Venceslau/SP; **ISABEL APARECIDA NOVAES COSTA DENIPPOTTI**, brasileira, casada, do lar, portadora da cédula de identidade RG N°. 18.360.265-1 e do CPF/MF N°. 088.927.158-52, residente e domiciliada à Rua Emilião Tiburcio de Sales, N°. 590 - Vila Baruta, no município de Presidente Venceslau/SP; **AUGUSTO CÉSAR RODRIGUES DE CARVALHO**, brasileiro, casado, empresário,



portador da cédula de identidade RG N°. 13.477.258-7 e CPF/NF 055.269.858-44, residente e domiciliado à Rua Bernardino de Campos, N°. 1.015, no município de Presidente Venceslau/SP. Ato contínuo, o presidente do ICAR retomou a direção dos trabalhos, dando posse aos eleitos. Assim, tendo terminado a cotação a presente eleição, nada mais tendo a ser registrado, encerro esta Ata, que vai por mim, Daiana Pereira Belaz, Presidente da Comissão Eleitoral, pelo Sr. Tarcísio Correa Junior, membro da Comissão Eleitoral e pelo Sr. Guido Ademar Denippotta, Presidente do ICAR, assinada.

cc/H...
[Handwritten mark]

Presidente Venceslau/SP, 17 de Dezembro de 2008.



 Daiana Pereira Belaz


 Daiana Pereira Belaz
 ADVOGADA
 OAB SP 291.230



 TARCÍSIO CORREA JUNIOR

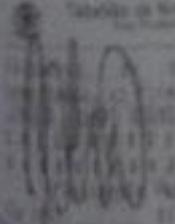
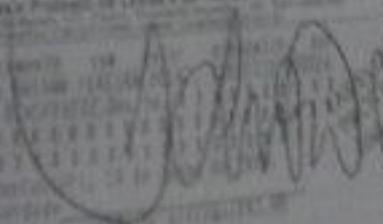

 TARCÍSIO CORREA JUNIOR
 Advogado
 OAB SP 228747



 Guido Ademar Denippotta



Tabuleiro de Notas e Protocolos de Letras e de Títulos - Associação Paulista

0816A010828
0816A021176

ANEXO D – ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990.

Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências

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

Título I Das Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente.

Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

Parágrafo único. Nos casos expressos em lei, aplica-se excepcionalmente este Estatuto às pessoas entre dezoito e vinte e um anos de idade.

Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Parágrafo único. A garantia de prioridade compreende:

- a) primazia de receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;
- b) precedência de atendimento nos serviços públicos ou de relevância pública;
- c) preferência na formulação e na execução das políticas sociais públicas;
- d) destinação privilegiada de recursos públicos nas áreas relacionadas com a proteção à infância e à juventude.

Art. 5º Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.

Art. 6º 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.

Capítulo V Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz. (Vide Constituição Federal)

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III - horário especial para o exercício das atividades.

Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 66. Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

- I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;
- II - perigoso, insalubre ou penoso;

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

IV - realizado em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

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

I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

ANEXO E – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição, **DECRETA:**

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

CAPÍTULO IV DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Parágrafo único - O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

a) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

b) revogada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Art. 404 - Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para êsse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, buates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornalheiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 406 - O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras "a" e "b" do § 3º do art. 405: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 407 - Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único - Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 408 - Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 409 - Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho.

Art. 410 - O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá derrogar qualquer proibição decorrente do quadro a que se refere a alínea "a" do art. 405 quando se certificar haver desaparecido, parcial ou totalmente, o caráter perigoso ou insalubre, que determinou a proibição.

SEÇÃO II DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Art. 411 - A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 412 - Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 2 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11 (onze) horas.

Art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acôrdo coletivo nos têrmos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - excepcionalmente, por motivo de fôrça maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sôbre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 414 - Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

SEÇÃO III DA ADMISSÃO EM EMPREGO E DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 415 - Haverá a Carteira de Trabalho e Previdência Social para todos os menores de 18 anos, sem distinção do sexo, empregados em empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e daqueles que lhes forem equiparados. (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Parágrafo único. A carteira obedecerá ao modelo que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio adotar e será emitida no Distrito Federal, pelo Departamento Nacional, do Trabalho e, nos Estados, pelas Delegacias Regionais do referido Ministério. (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Art. 416 - Os menores de 18 anos só poderão ser admitidos, como empregados, nas empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e naqueles que lhes forem equiparados, quando possuidores

da carteira a que se refere o artigo anterior, salvo a hipótese do art. 422. (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Art. 417 - A emissão da carteira será feita o pedido do menor, mediante a exibição dos seguintes documentos: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

I - certidão de idade ou documento legal que a substitua; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

II - autorização do pai, mãe ou responsável legal; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

III - autorização do Juiz de Menores, nos casos dos artigos 405, § 2º, e 406; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

IV - atestado médico de capacidade física e mental; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

V - atestado de vacinação; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

VI - prova de saber ler, escrever e contar; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

VII - duas fotografias de frente, com as dimensões de 0,04m x 0,03m. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Parágrafo único. Os documentos exigidos por este artigo serão fornecidos gratuitamente. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Art. 419 - A prova de saber ler, escrever e contar, a que se refere a alínea "f" do art. 417 será feita mediante certificado de conclusão de curso primário. Na falta deste, a autoridade incumbida de verificar a validade dos documentos submeterá o menor ou mandará submetê-lo, por pessoa idônea, a exame elementar que constará de leitura de quinze linhas, com explicação do sentido, de ditado, nunca excedente de dez linhas, e cálculo sobre as quatro operações fundamentais de aritmética. Verificada a alfabetização do menor, será emitida a carteira. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

§ 1º Se o menor for analfabeto ou não estiver devidamente alfabetizado, a carteira só será emitida pelo prazo de um ano, mediante a apresentação de um certificado ou atestado de matrícula e frequência em escola primária. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

§ 2º A autoridade fiscalizadora, na hipótese do parágrafo anterior, poderá renovar o prazo nele fixado, cabendo-lhe, em caso de não renovar tal prazo, cassar a carteira expedida. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

§ 3º Dispensar-se-á a prova de saber ler, escrever e contar, se não houver escola primária dentro do raio de dois quilômetros da sede do estabelecimento em que trabalhe o menor e não ocorrer a hipótese prevista no parágrafo único do art. 427. Instalada que seja a escola, proceder-se-á como nos parágrafos anteriores. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Art. 420 - A carteira, devidamente anotada, permanecerá em poder do menor, devendo, entretanto, constar do Registro de empregados os dados correspondentes. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Parágrafo único. Ocorrendo falta de anotação por parte da empresa, independentemente do procedimento fiscal previsto no § 2º do art. 29, cabe ao representante legal do menor, ao agente da inspeção do trabalho, ao órgão do Ministério Público do Trabalho ou ao Sindicato, dar início ao processo de reclamação, de acordo com o estabelecido no Título II, Capítulo I, Seção V. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Art. 421. A carteira será emitida, gratuitamente, aplicando-se à emissão de novas vias o disposto nos artigos 21 e seus parágrafos e no artigo 22. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Art. 422 - Nas localidades em que não houver serviço de emissão de carteiras poderão os empregados admitir menores como empregados, independentemente de apresentação de carteiras, desde que exibam os documentos referidos nas alíneas "a", "d" e "f" do art. 417. Esses documentos ficarão em poder do empregador e, instalado o serviço de emissão de carteiras, serão entregues à repartição emissora, para os efeitos do § 2º do referido artigo. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Art. 423 - O empregador não poderá fazer outras anotações na carteira de trabalho e previdência social além das referentes ao salário, data da admissão, férias e saída. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

SEÇÃO IV
DOS DEVERES DOS RESPONSÁVEIS LEGAIS DE MENORES E DOS EMPREGADORES DA
APRENDIZAGEM

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

Art. 425 - Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho.

Art. 426 - É dever do empregador, na hipótese do art. 407, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço.

Art. 427 - O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a freqüência às aulas.

Parágrafo único - Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distancia que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

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)

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)

§ 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 19.12.2000)

§ 5º A idade máxima prevista no **caput** deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. (Incluído pela Lei nº 11.180, de 2005)

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. (Incluído pela Lei nº 11.180, de 2005)

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a freqüência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental. (Incluído pela Lei nº 11.788, de 2008)

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

a) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

b) revogada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

I – Escolas Técnicas de Educação; (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

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.

a) revogada;" Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

b) revogada;" Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

c) revogada." Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Parágrafo único. (VETADO) Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 2º Revogado. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

a) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

b) revogada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; (AC) (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

II – falta disciplinar grave; (AC) (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou (AC) (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

IV – a pedido do aprendiz. (AC) (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Parágrafo único. Revogado. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

ANEXO F – DECRETO 5598/ 2005

DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005.

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente,

DECRETA:

Art. 1º Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO I DO APRENDIZ

Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

CAPÍTULO II DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 5º O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9º da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

CAPÍTULO III DA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL E DAS ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL MÉTODICA

Seção I Da Formação Técnico-Profissional

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.

Art. 7º A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;
- II - horário especial para o exercício das atividades; e
- III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a dezoito anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Seção II Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

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

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizizes

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.

§ 2º Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

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.

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9º deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973, bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no art 8º.

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o caput será verificada pela inspeção do trabalho.

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

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

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

Art. 16. A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do § 1º do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do § 2º daquele artigo.

Parágrafo único. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, não se aplicando o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO V DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Seção I Da Remuneração

Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000.

Seção II Da Jornada

Art. 18. A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias.

§ 1º O limite previsto no caput deste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A da CLT.

Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

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.

Art. 21. Quando o menor de dezoito anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de dezoito anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

Seção III Das Atividades Teóricas e Práticas

Art. 22. As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados.

§ 1º As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados.

§ 2º É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

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.

§ 2º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 3º Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

§ 4º Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 24. Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.
Parágrafo único. A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

Seção V Das Férias

Art. 25. As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

Seção VI Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

Art. 26. As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

Seção VII Do Vale-Transporte

Art. 27. É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.

Seção VIII Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II - falta disciplinar grave;
- III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e
- IV - a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

Art. 29. Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art. 28 deste Decreto, serão observadas as seguintes disposições:

- I - o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;
- II - a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e
- III - a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

Art. 30. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art. 28 deste Decreto.

CAPÍTULO VI DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM

Art. 31. Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.
Parágrafo único. O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.

CAPÍTULO VII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

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.

Art. 33. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34. Revoga-se o Decreto nº 31.546, de 6 de outubro de 1952.

Brasília, 1º de dezembro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Luiz Marinho

Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.12.2005

ANEXO G - CONVENÇÃO N. 138 DA OIT

Convenção n.º 138 da OIT

Relativa à Idade Mínima para a Admissão em Emprego.

Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1973), entrou em vigor no plano internacional em 19/06/1976

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho e reunida em 6 de junho de 1973, em sua 58ª Reunião;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas a idade mínima para admissão a emprego, matéria que constitui a quarta questão da ordem do dia da Reunião;

Considerando os termos da Convenção sobre Idade Mínima (Indústria), 1919,

Convenção sobre Idade Mínima (Trabalho Marítimo), 1920,

Convenção sobre Idade Mínima (Agricultura), 1921,

Convenção sobre Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), 1921,

Convenção sobre Idade Mínima (Emprego não Industrial), 1932,

Convenção (revista) sobre Idade Mínima (Trabalho Marítimo), 1936,

Convenção (revista) sobre Idade Mínima (Indústria), 1937,

Convenção (revista) sobre Idade Mínima (Emprego não Industrial), 1937,

Convenção sobre Idade Mínima (Pescadores), 1959, e

Convenção sobre Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), 1965;

Considerando ter chegado o momento de adotar instrumento geral sobre a matéria, que substitua gradualmente os atuais instrumentos, aplicáveis a limitados setores econômicos, com vista à total abolição do trabalho infantil;

Tendo determinado que essas proposições se revestissem da forma de uma convenção internacional, adota, neste dia vinte e seis de junho de mil novecentos e setenta e três, a seguinte Convenção que pode ser citada como a “Convenção sobre Idade Mínima, 1973”:

Artigo 1º

Todo Estado-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e leve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem.

Artigo 2º

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

§ 2. Todo Estado-membro que ratificar esta Convenção poderá posteriormente notificar o Diretor- Geral da Secretaria Internacional do Trabalho, por declarações ulteriores, que estabelece uma idade mínima superior à anteriormente definida.

§ 3. A idade mínima fixada nos termos do parágrafo 1º deste artigo não será inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a 15 anos.

§ 4. Não obstante o disposto no parágrafo 3º deste artigo, o Estado-membro, cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, definir, inicialmente, uma idade mínima de 14 anos.

§ 5. Todo Estado-membro que definir uma idade mínima de quatorze anos, de conformidade com o disposto no parágrafo anterior, incluirá em seus relatórios a serem apresentados sobre a aplicação desta Convenção, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, declaração:

- a) de que são subsistentes os motivos dessa medidas ou
- b) de que renuncia ao direito de se valer da disposição em questão a partir de uma determinada data.

Artigo 3º

§ 1. Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstância em que é executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem.

§ 2. Serão definidas por lei ou regulamentos nacionais ou pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, as categorias de emprego ou trabalho às quais se aplica o parágrafo 1º deste artigo.

§ 3. Não obstante o disposto no parágrafo 1º deste artigo, a lei ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente poderão, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, autorizar emprego ou trabalho a partir da idade de dezesseis anos, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral dos jovens envolvidos e lhes seja proporcionada instrução ou formação adequada e específica no setor da atividade pertinente.

Artigo 4º

§ 1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, poderá, na medida do necessário, excluir da aplicação desta Convenção limitado número de categorias de emprego ou trabalho a respeito das quais se puserem reais e especiais problemas de aplicação.

§ 2. Todo Estado-membro que ratificar esta Convenção listará em seu primeiro relatório sobre sua aplicação, a ser submetido nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, todas as categorias que possam ter sido excluídas de conformidade com o parágrafo 1º deste artigo, dando as razões dessa exclusão, e indicará, nos relatórios subseqüentes, a situação de sua lei e prática com referência às categorias excluídas, e a medida em que foi dado ou se pretende fazer vigorar a Convenção com relação a essas categorias.

§ 3. Não será excluído do alcance da Convenção, de conformidade com este Artigo, emprego ou trabalho protegido pelo artigo 3º desta Convenção.

Artigo 5º

§ 1. O Estado-membro, cuja economia e condições administrativas não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, se as houver, limitar inicialmente o alcance de aplicação desta Convenção.

§ 2. Todo Estado-membro que se servir do disposto no parágrafo 1º deste artigo especificará, em declaração anexa à sua ratificação, os setores de atividade econômica ou tipos de empreendimentos aos quais aplicará as disposições da Convenção.

§ 3. As disposições desta Convenção serão, no mínimo, aplicáveis a: mineração e pedreira; indústria manufatureira; construção; eletricidade, água e gás; serviços de saneamento; transporte, armazenamento e comunicações; plantações e outros empreendimentos agrícolas de fins comerciais, excluindo, porém, propriedades familiares e de pequeno porte que produzam para o consumo local e não empreguem regularmente mão-de-obra remunerada.

§ 4. Todo Estado-membro que tiver limitado o alcance de aplicação desta Convenção, nos termos deste artigo,

a) indicará em seus relatórios, a que se refere o Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a situação geral com relação a emprego ou trabalho de jovens e crianças nos setores de atividade excluídos do alcance de aplicação desta Convenção e todo progresso que tenha sido feito para uma aplicação mais ampla de suas disposições;

b) poderá, em qualquer tempo, estender formalmente o alcance de aplicação com uma declaração encaminhada ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.

Artigo 6º

Esta Convenção não se aplica a trabalho feito por crianças e jovens em escolas de educação profissional ou técnica ou em outras instituições de treinamento em geral ou a trabalho feito por pessoas de no mínimo 14 anos de idade em empresas em que esse trabalho é executado dentro das condições prescritas pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde as houver, e é parte integrante de:

a) curso de educação ou treinamento pelo qual é principal responsável escola ou instituição de formação;

b) programa de treinamento principalmente ou inteiramente numa empresa, que tenha sido aprovado pela autoridade competente, ou

c) programa de orientação para facilitar a escolha de uma profissão ou de uma linha de formação.

Artigo 7º

§ 1. As leis ou regulamentos nacionais podem permitir o emprego ou trabalho de jovens entre 13 e 15 anos em serviços leves que:

a) não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento e

b) não prejudiquem sua freqüência escolar, sua participação em programas de orientação profissional ou de formação aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

§ 2. As leis ou regulamentos nacionais podem permitir também o emprego ou trabalho de pessoas de, no mínimo, 15 anos de idade e que não tenham ainda concluído a escolarização compulsória, em trabalho que preencha os requisitos estabelecidos nas alíneas a) e b) do parágrafo 1º deste artigo.

§ 3. A autoridade competente definirá as atividades em que o emprego ou trabalho pode ser permitido nos termos dos parágrafos 1º e 2º deste artigo e estabelecerá o número de horas e as condições em que esse emprego ou trabalho pode ser exercido.

§ 4. Não obstante o disposto nos parágrafos 1º e 2º deste artigo, o Estado-membro que se tiver servido das disposições do parágrafo 4º do artigo 2º poderá, enquanto continuar assim procedendo, substituir as idades de 13 e 15 anos no parágrafo 1º pelas idades de 12 e 14 anos e a idade de 15 anos do parágrafo 2º deste artigo pela idade de 14 anos.

Artigo 8º

§ 1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, podem, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções à proibição de emprego ou trabalho disposto no artigo 2º desta Convenção, para fins tais como participação em representações artísticas.

§ 2. Permissões dessa natureza limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido.

Artigo 9º

§ 1. A autoridade competente tomará todas as medidas necessárias, inclusive a instituição de sanções apropriadas, para garantir o efetivo cumprimento das disposições desta Convenção.

§ 2. Leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente designarão as pessoas responsáveis pelas disposições que dão cumprimento à Convenção.

§ 3. Leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente definirão os registros ou outros documentos que devem ser mantidos e postos à disposição pelo empregador; esses registros ou documentos conterão nome, idade ou data de nascimento, devidamente autenticados sempre que possível, das pessoas que emprega ou que trabalham para ele e tenham menos de dezoito anos de idade.

Artigo 10

§ 1. Esta Convenção revê, nos termos estabelecidos neste artigo, a Convenção sobre Idade Mínima (Indústria), 1919; a Convenção sobre Idade Mínima (Marítimos), 1920; a Convenção sobre Idade Mínima (Agricultura), 1921; a Convenção sobre Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), 1921; a Convenção sobre Idade Mínima (Emprego não Industrial), 1932; a Convenção (revista) sobre Idade Mínima (Marítimos), 1936; a Convenção (revista) sobre Idade Mínima (Indústria), 1937; a Convenção (revista) sobre Idade Mínima (Emprego não Industrial), 1937; a Convenção sobre Idade Mínima (Pescadores), 1959 e a Convenção sobre Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), 1965.

§ 2. A entrada em vigor desta Convenção não privará de ratificações ulteriores as seguintes convenções: Convenção (revista) sobre Idade Mínima (Marítimos), 1936; Convenção (revista) sobre Idade Mínima (Indústria), 1937; Convenção (revista) sobre Idade Mínima (Emprego não Industrial), 1937; Convenção sobre Idade Mínima (Pescadores), 1959, e Convenção sobre Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), 1965.

§ 3. A Convenção sobre Idade Mínima (Indústria), 1919; a Convenção (revista) sobre Idade Mínima (Marítimos), 1920; a Convenção sobre Idade Mínima (Agricultura), 1921 e a Convenção sobre Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), 1921, não estarão mais sujeitas a ratificações ulteriores quando todos os seus participantes estiverem assim de acordo com a ratificação desta Convenção ou por declaração enviada ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.

§ 4. A aceitação das obrigações desta Convenção –

a) por Estado-membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), 1937, e o estabelecimento de idade mínima de não menos de 15 anos, nos termos do artigo 2º desta Convenção, implicarão *ipso jure* a denúncia imediata daquela Convenção;

b) com referência a emprego não industrial, conforme definido na Convenção sobre Idade Mínima (Emprego não Industrial), 1932, por Estado-membro que faça parte dessa Convenção, implicará *ipso jure* a denúncia imediata da dita Convenção;

c) com referência a emprego não industrial, conforme definido na Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não Industrial), 1937, por Estado-membro que faça parte dessa Convenção, e o estabelecimento de idade mínima de não menos de 15 anos, nos termos do artigo 2º desta Convenção, implicarão *ipso jure* a denúncia imediata daquela Convenção;

d) com referência a emprego marítimo, por Estado-membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), 1936 e a fixação de idade mínima de não menos de 15 anos, nos termos do artigo 2º desta Convenção, ou o Estado-membro define que o artigo 3º desta Convenção aplica-se a emprego marítimo, implicarão *ipso jure* a denúncia imediata daquela Convenção;

e) com referência a emprego em pesca marítima, por Estado-membro que faça parte da Convenção sobre Idade Mínima (Pescadores), 1959, e a especificação de idade mínima de não menos de 15 anos, nos termos do artigo 2º desta Convenção ou o Estado-membro especifica que o artigo 3º desta Convenção aplica-se a emprego em pesca marítima, implicarão *ipso jure* a denúncia imediata daquela Convenção;

f) por Estado-membro que faça parte da Convenção sobre Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), 1965, e a definição de idade mínima de não menos de 15 anos, nos termos do artigo 2º desta Convenção, ou o Estado-

membro estabelece que essa idade aplica-se a emprego em minas subterrâneas, por força do artigo 3º desta Convenção, implicará *ipso jure* a denúncia imediata daquela Convenção, se e quando que esta Convenção entrar em vigor.

§ 5. A aceitação das obrigações desta Convenção –

- a) implicará a denúncia da Convenção sobre Idade Mínima (Indústria), 1919, de conformidade com seu artigo 12;
- b) com referência à agricultura, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), 1921, de conformidade com seu artigo 9º;
- c) com referência a emprego marítimo, implicará a denúncia da Convenção sobre Idade Mínima (Marítimos), 1920, de conformidade com seu artigo 10º, e da Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), 1921, de conformidade com seu artigo 12, se e quando esta Convenção entrar em vigor.

Artigo 11

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.

Artigo 12

§ 1. Esta Convenção obrigará unicamente os Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

§ 2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Estados-membros.

§ 3. A partir daí, esta Convenção entrará em vigor, para todo Estado-membro, doze meses depois do registro de sua ratificação.

Artigo 13

§1. O Estado-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor -Geral da Secretaria Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

§ 2. Todo Estado-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí por diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 14

§ 1. O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Estados-membros da Organização do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Estados-membros da Organização.

§ 2. Ao notificar os Estados-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 15

O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para registro, nos termos do Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações e atos de denúncia por ele registrados, conforme o disposto nos artigos anteriores.

Artigo 16

O Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 17

§ 1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

- a) a ratificação, por um Estado-membro, da nova convenção revista implicará, *ipso jure*, a partir do momento em que entrar em vigor a convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do Artigo 3º;
- b) esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Estados-membros a partir da data de entrada em vigor da convenção revista;
- c) esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo, nos Estado-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 18

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO H - CONVENÇÃO N. 182 DA OIT

CONVENÇÃO Nº 182

Convenção sobre proibição das piores formas de trabalho Infantil e ação imediata para sua eliminação

Aprovadas em 17/06/1999.

No Brasil, promulgada pelo Decreto 3597, de 12/09/2000.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho e reunida em 1ª de junho de 1999, em sua 87ª Reunião,

Considerando a necessidade de adotar novos instrumentos para proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, como a principal prioridade de ação nacional e internacional, que inclui cooperação e assistência internacionais, para complementar a Convenção e a Recomendação sobre Idade Mínima para Admissão a Emprego, 1973, que continuam sendo instrumentos fundamentais sobre trabalho infantil;

Considerando que a efetiva eliminação das piores formas de trabalho infantil requer ação imediata e global, que leve em conta a importância da educação fundamental e gratuita e a necessidade de retirar a criança de todos esses trabalhos, promover sua reabilitação e integração social e, ao mesmo tempo, atender as necessidades de suas famílias;

Tendo em vista a resolução sobre a eliminação do trabalho infantil adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, em sua 83ª Reunião, em 1996;

Reconhecendo que o trabalho infantil é devido, em grande parte, à pobreza e que a solução a longo prazo reside no crescimento econômico sustentado, que conduz ao progresso social, sobretudo ao alívio da pobreza e à educação universal;

Tendo em vista a Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada pela Assembléia das Nações Unidas, em 20 de novembro de 1989;

Tendo em vista a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 86ª Reunião, em 1998;

Tendo em vista que algumas das piores formas de trabalho infantil são objeto de outros instrumentos internacionais, particularmente a Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930, e a Convenção Suplementar das Nações Unidas sobre Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e de Instituições e Práticas Similares à Escravidão, 1956;

Tendo-se decidido pela adoção de diversas proposições relativas a trabalho infantil, matéria que constitui a quarta questão da ordem do dia da Reunião, e

Após determinar que essas proposições se revestissem da forma de convenção internacional, adota, neste décimo sétimo dia de junho do ano de mil novecentos e noventa e nove, a seguinte Convenção que poderá ser citada como Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999.

Artigo 1º

Todo Estado-membro que ratificar a presente Convenção deverá adotar medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil em regime de urgência.

Artigo 2º

Para os efeitos desta Convenção, o termo criança aplicar-se-á a toda pessoa menor de 18 anos.

Artigo 3º

Para os fins desta Convenção, a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende:

- (a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou compulsório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- (b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de material pornográfico ou espetáculos pornográficos;
- (c) utilização, demanda e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;
- (d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.

Artigo 4º

§ 1 - Os tipos de trabalho a que se refere o Artigo 3º (d) serão definidos pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, levando em consideração as normas internacionais pertinentes, particularmente os parágrafos 3º e 4º da Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999.

§ 2 - A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, identificará onde ocorrem os tipos de trabalho assim definidos.

§ 3 - A relação dos tipos de trabalho definidos nos termos do parágrafo 1º deste artigo deverá ser periodicamente examinada e, se necessário, revista em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.

Artigo 5º

Todo Estado-membro, após consulta com organizações de empregadores e de trabalhadores, criará ou adotará mecanismos apropriados para monitorar a aplicação das disposições que dão cumprimento à presente Convenção.

Artigo 6º

§ 1 - Todo Estado-membro elaborará e desenvolverá programas de ação para eliminar, como prioridade, as piores formas de trabalho infantil.

§ 2 - Esses programas de ação serão elaborados e implementados em consulta com relevantes instituições governamentais e organizações de empregadores e de trabalhadores, levando em consideração, se conveniente, opiniões de outros grupos interessados.

Artigo 7º

§ 1 - Todo Estado-membro adotará todas as medidas necessárias para assegurar a efetiva aplicação e cumprimento das disposições que dão efeito a esta Convenção, inclusive a instituição e aplicação de sanções penais ou, conforme o caso, de outras sanções.

§ 2 - Todo Estado-membro, tendo em vista a importância da educação para a eliminação do trabalho infantil, adotará medidas efetivas, para, num determinado prazo:

- (a) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil;
- (b) dispensar a necessária e apropriada assistência direta para retirar crianças das piores formas de trabalho infantil e assegurar sua reabilitação e integração social;
- (c) garantir o acesso de toda criança retirada das piores formas de trabalho infantil à educação fundamental gratuita e, quando possível e conveniente, à formação profissional;
- (d) identificar e alcançar crianças particularmente expostas a riscos e
- (e) levar em consideração a situação especial de meninas.

§ 3 - Todo Estado-membro designará a autoridade competente responsável pela aplicação das disposições que dão cumprimento a esta Convenção.

Artigo 8º

Os Estados-membros tomarão as devidas providências para se ajudarem mutuamente na aplicação das disposições desta Convenção por meio de maior cooperação e/ou assistência internacional, inclusive o apoio ao desenvolvimento social e econômico, a programas de erradicação da pobreza e à educação universal.

Artigo 9º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.

Artigo 10

§1 - Esta Convenção obrigará unicamente os Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.

§ 2 - A presente Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor-Geral, das ratificações de dois Estados-membros.

§ 3 - A partir daí, esta Convenção entrará em vigor, para todo Estado-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 11

§ 1 - O Estado-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos a contar da data em que a Convenção entrou em vigor pela primeira vez, por meio de comunicação, para registro, ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho. A denúncia só terá efeito um ano após a data de seu registro.

§ 2 - Todo Estado-membro que tiver ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano, após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí por diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 12

§ 1 - O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho dará ciência, aos Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho, do registro de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que lhe forem comunicados pelos Estados-membros da Organização.

§ 2 - Ao notificar os Estados-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe foi comunicada, o Diretor-Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 13

O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para registro, nos termos do Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, conforme o disposto nos artigos anteriores.

Artigo 14

O Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, quando julgar necessário, apresentará à Conferência Geral relatório sobre a aplicação desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 15

§ 1 - Caso a Conferência venha a adotar uma nova Convenção que total ou parcialmente reveja a presente Convenção, a menos que a nova Convenção disponha de outro modo:

(a) a ratificação da nova Convenção revista por um Estado-membro implicará ipso jure a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do artigo 11 acima, se e quando a nova Convenção revista entrar em vigor;

(b) esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Estados-membros a partir do momento da entrada em vigor da Convenção revista.

§ 2 - Esta Convenção permanecerá, porém, em vigor, na sua forma atual e conteúdo, para os Estados-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 16

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.