
FACULDADES INTEGRADAS

“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**DIREITO A PROFISSIONALIZAÇÃO DO ADOLESCENTE - UMA
OBRIGAÇÃO DO ESTADO**

Fellipe Oliveira Uliam

Presidente Prudente/SP

2012

FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”
FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**DIREITO A PROFISSIONALIZAÇÃO DO ADOLESCENTE - UMA
OBRIGAÇÃO DO ESTADO**

Fellipe Oliveira Uliam

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. ^o Cláudio José Palma Sanchez.

Presidente Prudente/SP

2012

DIREITO A PROFISSIONALIZAÇÃO DO ADOLESCENTE - UMA OBRIGAÇÃO DO ESTADO

Trabalho de monografia aprovado como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Cláudio José Palma Sanchez
Orientador

Márcio Ricardo da Silva Zago
Examinador

Natacha Ferreira Nagão Pires
Examinador

Presidente Prudente, 01 de junho de 2012.

“O direito não é uma simples idéia, é uma força viva. Por isso a justiça sustenta numa das mãos a balança com que pesa o direito, enquanto na outra segura a espada por meio da qual o defende. A espada sem a balança é a força bruta, a balança sem a espada, a impotência do direito”.

Rudolf Von Ihering

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida sem a qual não estaria presente nesse mundo.

Aos meus pais Valdeci e Rosalina, pelo amor, compreensão, apoio, força infindável pelo desejo de vitória e que juntos me proporcionaram o sonho de me formar no curso de Direito.

Ao meu irmão Gabriel e minha querida namorada Anita que estiveram ao meu lado, e sempre torceram pela minha vitória.

A minha Tia Maria Terezinha e ao Meu Orientador Cláudio José Palma Sanchez pela atenção e paciência com seus modos ímpares de passarem seus conhecimentos e, portanto recebem minha admiração e respeito;

Por fim, agradeço a todos aqueles que incondicionalmente estiveram ao meu lado no transcurso dessa jornada acadêmica.

RESUMO

O objetivo em realizar o presente estudo sobre aprendizagem e profissionalização do jovem é abordar, entre outras questões, a perspectiva de futuro dos adolescentes que estão completando o ensino fundamental, objetivando sua formação profissional e inserção no mercado de trabalho. A proposta é que o Estado assuma esta obrigação incorporando a atividade como fundamental para a formação do educando, preparando-o qualitativamente para o exercício da cidadania e possibilidade de futuro promissor. Para tanto se faz necessário que os legisladores atuem de forma a legitimar esta obrigação do Estado a nível nacional garantindo que o ensino fundamental seja contemplado com a obrigação de proporcionar ao educando a qualificação necessária para obtenção do resultado proposto.

Palavras-Chave: Direito. Profissionalização. Adolescente. Legislação Brasileira. Estatuto da Criança e do Adolescente. Aprendizagem.

ABSTRACT

The objective in carrying through the present study on learning and professionalization of the young is to approach, among others questions, the perspective of future of the adolescents who are completing basic education, objectifying its professional formation and insertion in the work market. The proposal is that the State assumes this obligation incorporating the activity as basic for the formation of educating, preparing it qualitatively for the exercise of the citizenship and possibility of promising future. For in such a way if it makes necessary that the legislators act of form to legitimize to this obligation of the State the national level guaranteeing that basic education is contemplated the obligation to provide to educating the necessary qualification for attainment of the considered result.

Key words: Right. Professionalization. Adolescent. Brazilian legislation. Statute of the Child and the Adolescent. Learning.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. HISTÓRICO DO INSTITUTO DA APENDIZAGEM NO BRASIL.....	11
2.1 Perspectivas Históricas e a Aprendizagem na Atualidade.....	11
3. ASPECTOS EVOLUTIVOS DO INSTITUTO DA APRENDIZAGEM.....	13
3.1– Da abrangência e da Aprendizagem.....	16
4. IDEIA CENTRAL DA PROFISSIONALIZAÇÃO.....	19
4.1 Aprendizagem e Abrangência.....	21
5. OBRIGATORIEDADE NA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES.....	23
6. FORMAÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.....	24
6.1 Requisitos do Contrato.....	24
6.2 Da Resilição Antecipada.....	25
7. MODELO DA ABRENDIZAGEM.....	28
8. POLÍTICAS PÚBLICAS – EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL....	31
9 INICIATIVAS PRÁTICAS PARA APRENDIZAGEM.....	33
9.1 Aspectos Legais Sobre a Aprendizagem.....	33

10 DIREITO DOS APRENDIZES.....	35
11 DA CREDENCIAÇÃO.....	36
11.1 Competência Administrativa.....	36
12. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E O ADOLESCENTE – UMA ABORDAGEM SOB A ÓTICA DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL.....	40
13 PRÁTICA ATUAL.....	41
14 O ASSUNTO DA PROFISSIONALIZAÇÃO CABEÇA À LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	43
14.1 Amparos Legislativos ao Tema.....	45
15 PONTOS FAVORÁVEIS E CONTRÁRIOS À PROFISSIONALIZAÇÃO DO ADOLESCENTE.....	47
15.1 Corrente Doutrinária à Profissionalização.....	47
16 NORMAS REFERENTES AO CONTRATO DA APRENDIZAGEM.....	50
17 TRABALHO E EDUCAÇÃO.....	52
18 PROJETO ESCOLA DE FÁBRICA.....	54
19 DO DIREITO COMPARADO.....	57
19.1 Formação Técnico-Profissional no Âmbito Internacional.....	58
19.2 Programas Governamentais.....	60

20 CONCLUSÃO.....	64
BLOGRAFIA.....	66
ANEXO.....	69

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia teve como objetivo palestrar a importância da Aprendizagem Profissional dos jovens através de uma visão de responsabilidade do Estado, com o alvo de auxiliar para o desenvolvimento social e político, formação do educando e profissionalização do mesmo bem como sua introdução no mercado de trabalho remunerado.

Todo cidadão tem os seus direitos e deveres fundamentados em normas e princípios tendo o Estado como tutor na sua formação e preparação para que o mesmo seja capaz de declarar seu futuro pessoal e profissional exercendo os princípios de responsabilidade social, bem como as questões que se mostram de fundamental importância na sociedade moderna. Baseado nesses pensamentos, extraímos a ideia de que não podemos ver a educação como um mero instrumento para fins de competitividade, mas deve conduzir o educando na formação de seres humanos completos, críticos e participativos e, assim, construir uma sociedade mais justa e igualitária.

O presente trabalho teve também o propósito de abordar as questões de como está sendo a concórdia referente à profissionalização do adolescente pela atual legislação Brasileira, e como segundo momento os aspectos de execução referentes a aprendizagem brasileira e as leis de base da educação.

A avaliação e conclusão desta proposta encontra-se descrita no capítulo 20.

2 HISTÓRICO DO INSTITUTO DA APENDIZAGEM NO BRASIL

O instituto da aprendizagem é um sistema rudimentar que teve origem através do Direito Romano se expandindo na idade média com algumas corporações de ofício através do qual o contrato era feito com os pais e o mestre de ofício que se utilizava do meio escrito e a publicidade. Entretanto, o aprendiz não gozava de liberdade, pois o contrato dava instrução de tanto parte profissional quanto as restrições da vida pessoal, que tinha um espaço de dois a doze anos e idade de dez a dezoito anos segundo JOSVIK (2009 p. 44).

O monopólio das profissionalizações era certificado e o contrato de aprendizagem era feito de três maneiras entre os Romanos: 1) o mestre deveria ser assalariado pelo ensino ao mestrado (*locatiooperis*); 2) era o mestre quem pagava os serviços do menor (*locatiooperarum*) e 3) o mestre não pagava nem recebia uma “mercês”, (o ensino era compensado com a ocupação prestada pelo aprendiz) OLIVEIRA (2009 p. 24).

A *locatiooperis*, modalidade em que o mestre é remunerado pelo ensino aplicado, quando o empregador não se utiliza de fins benéficos pela prestação de serviços com a aprendizagem é exortado no Brasil por instituições que compõem o Sistema “S”, SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) em que a remuneração do mestre é feita mediante exercício de taxa de caráter obrigatório sobre a folha de pagamento mensal conforme ensina OLIVEIRA (2009 p. 26).

2.1 Perspectivas Históricas e a Aprendizagem na Atualidade

No final do século XX as sociedades capitalistas passaram por um prolongado avanço e ao mesmo tempo rápidas mutações, tanto em áreas da produtividade como também nos tratos sociais em razão do fenômeno de

globalização total e conseqüente abertura dos mercados à concorrência mundial atizando a produção em massa dos objetos tecnológicos, os computadores evoluíram rapidamente compondo uma nova formação de bens e serviços conhecida como Terceira Revolução Industrial, CUSTÓDIO (2007 p. 56).

Estes fatos exorbitam a mediação do Estado no sentido assistencialista defendido em diversos artigos de lei, buscando de sobremaneira o abrigo e a inoculação dos jovens no mercado de trabalho.

3 ASPECTOS EVOLUTIVOS DO INSTITUTO DA APRENDIZAGEM

No Brasil a história da aprendizagem tem relação direta com a história da educação capacitada, que desde o seu início vem abalizado com forte assistencialismo, voltado para as classes menos beneficiadas, embora no costume a esperança da sociedade seja muito superior ao que se tem observado até o momento, JOSVIK (2009 p. 13).

Como marco inicial ocorreu no período imperial com a criação no ano de 1840 das Casas de Educação e Artífices em bases de províncias, sendo a primeira delas ocorreu em Belém do Pará. O seu alvo era atender aos menores abandonados, ou seja, aqueles que na época eram referidos com o conceito de “diminuir a criminalidade e a vagabundagem”. DIMENSTEIN, (2000. p.95).

Em 1854, por decreto foram criados os “Asilos da Infância de Meninos Desvalidos” Decreto-lei – 5091 de 15 dezembro de 1942 – estabelece diretrizes de apoiar e atender os menores abandonados, com o fim de acolher em relação aos aspectos de pecúlio, sensibilização e material. Em decorrência dessa decisão governamental empresas do setor privado designaram por aceder a proposta em benefício da política social de recuperação e captação de mão-de-obra tida como insuprível além de indicar para as demais sociedades a convicção de que é possível alhear força de trabalho e produtividade advinda dos pontos entendidos como delicados na sociedade humana, é verosímil que existam potencialidades nesses recursos que representem bonificação que tem importância para o mercado e avanço de um país, MARTINS (2008 p. 57).

Em 1909 iniciou-se no Brasil uma afluência que teve como objetivo alvitre de desenvolvimento.

Ocorreu o fenômeno político de incorporação desta mão-de-obra limite como imposto de sociedade fecundante para com as iniciativas governamentais de forma que os menos beneficiados fossem considerados igualitariamente aos que estavam melhor preparados. Esse movimento social decorreu na criação de 19 “Escolas de aprendizagem e Artífices”, permitindo alcançar a aspiração de uma mão-

de-obra tida como marginal, porem com probabilidade de proporcionar resultados afirmativos para os acompanhamentos que acederam a proposta, segundo leciona MORAE (2008.p.75).

Anos depois a Constituição de 1937 é vista como um “Dever do Estado” sendo a mesma incorporada pela classe produtora dando origem a criação de oportunidades e particularidades de escolas de aprendizagem à composição de profissionais capazes de atuar e competir num mercado de trabalho de condição em acordo com a demanda e padrões exigidos pela sociedade da época.

Esta determinação constitucional resultou na Criação das chamadas Leis Orgânicas da Educação Nacional, afamado a Lei Orgânica do Ensino Industrial através do Decreto-lei nº. 4.073, de 30 de janeiro de 1942 avaliando que os cursos seriam aplicados nos bazares Industriais com regimento de horário abreviado e em período variável.

Com este processo compôs também o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriais (SENAI), através do Decreto-lei nº. 4.048 de 22 de janeiro de 1942 que estabeleceu o dever de acomodar e comandar em todo o país escolas de aprendizagem para os industriários bem como aplicar o ensino de prolongamento, aprimoramento e distinção. Posteriormente o Decreto-lei nº. 4936 de 7 de novembro de 1942 determinou a denominação de SENAI vindo a denominar-se então Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, NASCIMENTO (2005 p. 45).

Ao longo dos anos permaneceu o caráter assistencialista e preconceituoso que atuou no espírito da aceitação sobre a aprendizagem, nos anos que se seguiram à noção técnico-didatológica com o custo dos cursos pedagógicos foi alicerçado na tendência civil de cada época segundo um critério de formação e perfis ocupacionais, JOSVIK (2009 p. 33).

O presente estudo salienta que o ensino quando aplicado por entidades como o SENAI sempre foi desenvolvido tendo como foco a comunicação, sobretudo de teoria e pratica sendo o mesmo concluído no local de trabalho com a prática profissional.

Na década de 1990 vieram às novas aberturas de mercado e o processo de globalização constituindo assim um colossal desafio para o setor prolífero e em particular para a indústria com o crescimento da independência da

gestão completa de processos e de qualidade da produção exigindo maior qualificação da mão de obra, NASCIMENTO (2005 P. 67).

O perfil do trabalhador atual se constitui de uma serie de competências que de tal maneira as instituições de educação completas têm um papel importante no preparo dos profissionais de jeito a acompanhar a finalidade de atingir um perfil de polivalência.

Este processo culminou com uma mudança expressiva com contratos de jovens aprendizes por parte de acesso de trabalhadores de uma maneira geral fruto das exigências cognitivas do “novo mercado de trabalho do século XXI”, PEREZ (2009 P. 78).

Atualmente o curso de Aprendizagem Industrial do SENAI se assimila como uma autorização de entrada para o mercado de trabalho caracterizando-se como diferencial afirmativo para os empregadores que procuram nesta instituição seus colaboradores e, assim, este desígnio que a princípio atendia os menos desajudados segue um caminho de exclusão permitindo a inclusão de demais camadas da sociedade.

No século XX, após a revolução industrial, foi fundada no âmbito jurídico brasileiro, a premência de qualificação dos trabalhadores para atuar maquinas e acrescentar tarefas com enfoque em produtividade como diferencial da atividade na competição econômica MORAE (2008.p.32).

O Governo de Getúlio Vargas determinou que através do Decreto-lei nº. 5.452, de 1º de Maio de 1943; a Consolidação das Leis do Trabalho, o qual se estabelece o instituto da aprendizagem como um mecanismo de proteção ao trabalhador, MARTINS (2008 p. 76).

Em 10 de janeiro no ano de 1946, através do Decreto-lei nº. 8.621 de 10 de janeiro de 1946 surge o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), DIMENSTEIN (2000, p. 58).

Ainda, conforme o mesmo autor, no ano de 1951 aprovou-se nova redação do artigo 80 da Consolidação das Leis do Trabalho que organiza sobre a obrigação de remuneração dos trabalhadores em geral (salário mínimo), resolvendo a premência de recompensa para aprendiz, MARTINS (2008 p. 34).

Mediante a promulgação do Decreto nº. 31.546 de 6 de Outubro de 1952 foi criado o conceito do contrato de aprendizagem.

Regulamenta o artigo 1º e 2º:

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

Art. 2º Entende-se como sujeito à formação profissional metódica de ofício ou ocupação, o trabalhador menor matriculado em curso do SENAI ou SENAC ou em curso por eles reconhecido nos termos da legislação que lhes for pertinente" (DECRETO Nº. 31.546 - DE 6 DE OUTUBRO DE 1952).

Estabelece ainda:

- 1) A formação profissional dos aprendizes nos cursos ministrados pelo SENAI e SENAC, NASCIMENTO (2005 p. 34).
- 2) A aprendizagem no próprio emprego.

As empresas em sua pluralidade objetiva as condições e duração dos andamentos de acordo com os amparos legais vigentes sendo as informações enviadas ao Ministério do Trabalho, que depois de autenticado publicava no Diário Oficial da União – DOU autorizando a implementação do programa pela empresa.

É facultado aos sindicatos de empregados e trabalhadores requererem alterações dos cursos estabelecidos na Aprendizagem na própria ocupação, bem como no curso da intervenção, no trajeto de aulas de ofícios e ocupações, verificados na portaria de nº. 43, de 27 de abril de 1953 em conformidade com o estabelecido pelos institutos SENAI e SENAC, MARTINS (2005 p. 49).

3.1 Da abrangência e da Aprendizagem.

Todos os anos mais de um milhão de brasileiros completam 16 anos de idade e reivindicam sua área no mercado de trabalho, muitos com o objetivo de liberdade ou obter autonomia financeira, alguns prontos outros sem qualquer equilíbrio que possa abrandá-los nesta iniciativa. Assim, considera-se que 49 % dos adolescentes destinam seus afazeres nos diversos setores da sociedade.

Nesse caso prefigura-se primordial promover afazeres e instruções ativa de jovens no seu processo de ensino visando desenvolvimento pessoal e profissional em busca de melhoria em sua condição de vida, OLIVEIRA (2009 p. 35).

A verdade social apresenta o desafio de conceder proposta de atendimento e alternativas direcionadas a população (renda per capita de até ½ salário mínimo), portanto as mais frágeis e em situação de risco.

O não enfrentamento implicará no examinar do problema em que os jovens decorrentes desta classe, por falta de oportunidades de educação e saúde, se dispõem a levar para atalhos promíscuos como drogas e violência, empobrecendo e degradando ainda mais o Estado inclusive aos olhos da comunidade internacional.

A partir do momento em que empresas, escolas, Organizações Não Governamentais – ONGs e a sociedade assumam o papel de responsáveis sociais, com oportunidades de crescimento, de abundancia e de construção unidas na concepção de um futuro melhor, JOSVIK (2009 p. 47).

Como meio de garantir essa oportunidade deve o Estado concentrar esforços na formação do aprendiz propenso.

Outro fator a ser apreciado é que a aprendizagem deve adequar a uma formação destinada a preparar para o ingresso em família de tarefa, proporcionando as alçadas de conhecimento, habilidades e atitudes que se caracterizam com uma ocupação ou um conjunto de ocupações. CUSTÓDIO (2007. p.310).

A partir dessa formação estabelecer-se-á uma ação na vida do adolescente de formação contínua, com o objetivo de conceder aprendizagem teórica e prática, em comum complementar visando aumentar sua versatilidade e desempenho profissional.

A aprendizagem como processo de preparação do trabalhador qualificado é acrescentada através de formação coordenada que se estende por período de até dois anos DAL-ROSSO (1986.p. 114).

O instituto de aprendizagem traz novo conceito de qualificação indo além do simples domínio de agilidades motoras e acomodação para cumprir ordens, mas proporcionar ao jovem às competências básicas e compor o perfil capacitado de ajuda às exigências do mercado de trabalho, OLIVEIRA (2009 p. 78).

Para inoculação dos países em desenvolvimento no sistema de globalização se faz necessário aumentar a proliferação na economia para disputar com sucesso em demanda não somente cobertura de capital, mas novas habilidades e ocupações, sendo essencial dessa forma que o jovem se atualize, MARTINS (2008 p. 38).

O nível de competência dos trabalhadores qualificados e dos técnicos é, sobretudo importante para a elasticidade e produtividade da força de trabalho e, nessa acepção é de vital influencia o abastecimento de trabalho, objetivando o crescimento econômico e social.

4 IDEIA CENTRAL DA PROFISSIONALIZAÇÃO

O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, no Cap. – art.60 – Do Direito à Capacitação e Proteção, com a Lei 10.097 de 15 de dezembro de 2000, que abrandou o art. 428 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT determinam que o contrato de trabalho na corporação da aprendizagem tem cunho especial, ajustado por escrito e com prazo determinado, essa composição vem sendo decidido pela lei que prevê para as empresas reservem 5 a 15 por cento do quadro de funcionários para a contratação de adolescentes aprendizes, NASCIMENTO (2005 p. 32).

É consenso que a redução da pobreza e das desproporções de um País atravessa pela democratização do ensino de qualidade, capaz de instrumentalizar o jovem para o mercado de trabalho.

O elevado número de informações sobre a pobreza no Brasil e as análises voltadas para o avanço dessa população resultam do crescente distanciamento entre as posições públicas de iniciativa humanitária de caráter tradicional.

É evidente que para confirmar a eficiência de profissionalização é essencial que os mecanismos de apoio e promoção à população necessitada sejam facultados de formato a atender os objetivos claramente explícitos, implicando na mendicidade de identificação dos meios conciliáveis com ações a serem desenvolvidas junto à determinada população.

Evidencia-se ainda conclusões para medir o grau de êxito alcançado em cada ação desenvolvida.

A definição clara dos escopos implica na demarcação da população alvo, nos critérios a serem adotados para a apuração dos particulares ou das famílias, no conhecimento real da situação a ser modificada de modo a determinar as metas a serem apanhadas de acordo com os recursos disponíveis.

O País deve priorizar as políticas de educação para abreviar de imediato a vulnerabilidade crescente dos jovens que estão afastados da escola

destinando-se a interromper um círculo vicioso de transmissão da pobreza nas gerações familiares futuras, OLIVEIRA (2009 p. 56).

A LDB 9394 de 20 de dezembro de 1996, em seu artigo 39 como exposto:

“A educação profissional integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, a tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva”.

O Brasil tem muitos jovens com idade de 17 anos os quais carece compostura para inserção no mercado de trabalho. Levando-se em conta à era da globalização com tantos aperfeiçoamentos tecnológicos e a rapidez com que são desenvolvidas, todos decorrentes de classes menos apaniguadas e desprovidos de formação técnico profissional tem maior dificuldade de sucesso, JOSVIK (2009 p. 78).

Sem a proteção do Estado e orientação familiar adaptada aos chamamentos da mídia que associa o conceito de riqueza ao dinheiro, o jovem de classe aquém-favorecida tem como alternativa o mercado acatelado para o exercício de atividades que contribuam para o acréscimo de sua mensalidade, ou em muitas vezes trabalhando em condições desumanas não usufruindo dos direitos garantidos por lei, PEREZ (2009 p. 27).

“A nova abordagem da aprendizagem, rompe com princípios e paradigmas assistencialistas, adequando-se plenamente aos princípios do ECA, em especial ao da proteção integral à condição do adolescente como pessoa em desenvolvimento e como sujeito de direitos civis, humanos e sociais garantidos na Constituição Federal” (VYGOTSKII, L. S, 2000 p.191).

Deve-se observar que a família e a comunidade têm o cargo de mostrar aos jovens a importância de lutar por seus sonhos e ideais, conduzindo a investir no trabalho casto e honrado, que possa levar a uma realização pessoal e profissional.

Levando-se em consideração a questão relativa à profissionalização dos jovens carentes a partir da Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000 é apresentada como forma de regimentar essa atividade desde que os jovens estejam

estudando no ensino formal e amiúde matriculado por dois anos em funções que compreenda a parte de doutrina e prática, sem que exceda 6 horas/dia de atividades.

“A baixa qualificação da mão-de-obra, em descompasso com o nível de desenvolvimento produtivo atingido pelo país e com necessidade do mercado, têm implicações sobre a incidência de pobreza de duas formas: pôr um lado, limitando as possibilidades de desenvolvimento econômico e conseqüentemente do aumento da renda, pôr outro, servindo de base à manutenção de elevados níveis de desigualdade do rendimento, que como se viu, é um determinante da persistência da pobreza absoluta no país”. (MORAE, Antônio Carlos Flores de 2008, p.186).

Na vida de um jovem o trabalho ganha relevância através do primeiro acesso, visto como algo maior e muito além da formação de mão de obra abundante é com asseveração e, sobretudo um processo de aprendizagem, educação e convivência social, JOSVIK (2009 p. 48).

A ética aos adolescentes com os ensinamentos de autoafirmação pessoal, despertam nele a concepção de liberdade das desigualdades sociais devendo, portanto, ser uma precedência absoluta na implantação de políticas públicas, OLIVEIRA (2009 p. 75).

A participação do agrupamento civil e empresariado como sócios do poder público por meio de um sistema tripartite neste acordo de responsabilidade civil como forma de integração e inserção desses jovens em desígnio de formação social, considerável para credibilidade das ações de um país.

4.1 Aprendizagem e Abrangência

Na abrangência do instituto de estágio está a medida da proposta e compromisso no mercado de trabalho com o aproveitamento das habilidades adquiridas, OLIVEIRA (2009 p. 56).

A aprendizagem deve adequar à formação dedicada a preparar para o ingresso em uma família ocupacional, proporcionando conhecimento de ocupações.

5. OBRIGATORIEDADE NA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

Verifica-se a preponderância no papel do SENAI no arbitramento e na contratação de aprendizes.

O Decreto-lei nº. 9.576 de 16 de Julho de 1942 modificando a redação dada ao Art. 1º do Decreto-lei nº. 4.481 de 16 de Julho de 1942 decidiram entre 5% e 15% para contratação pelas indústrias.

Devendo os aprendizes satisfazer as seguintes condições:

- 1) Conhecimentos mínimos fundamentais para a preparação.
- 2) Terem aptidão.
- 3) Não sofrem moléstia contagiosa e serem vacinados contra varíola.

6 FORMAÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O Art. 429 consolidado na CLT estabelece:

- a) O aprendiz deverá estar inscrito em programa de entidades;
- b) Formalização da contratação mediante:
 - b.1) Contrato de Aprendizagem com prazo estipulado;
 - b.2) Anotações na carteira de trabalho;
 - b.3) Registro nas Unidades Descentralizadoras do Ministério do Trabalho.

Os deveres dos aprendizes são regulamentados pelos parágrafos 1º e 2º do art. 132 da CLT, ed. 1962; sendo eles:

- b.4) obrigatoriedade de frequentar o curso de aprendizagem.

6.1 Requisitos do Contrato

O contrato da CLT incluiu como regra evidente o prazo determinado para contrato, não podendo ser igualado às individualizações de contrato por prazo determinado que exista.

Como descreve o doutrinador:

“Tem o contrato de aprendizagem natureza de pacto especial (art. 428 da CLT), com características próprias, pois há a combinação do ensinamento, do caráter discente, juntamente com a prestação de serviços”. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 2006, p.94).

Por tratar-se de contrato com característica da natureza especial deve o mesmo ser descrito observando-se as formalidades legais não permitindo possibilidade de fraudes, OLIVEIRA (2009 p. 68).

Além do contrato o empregador se obriga a assegurar ao aprendiz, atividades adaptados com o desenvolvimento físico, moral e psicológico.

O § 1º do Artigo 428 da CLT obriga a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, pelo empregador, pela associação tomadora de serviço ou através de confecção de forma direta conforme Artigo 431 da CLT, NASCIMENTO (2005 p. 34).

A norma determinada para o contrato de aprendizagem é prevista no § 3º do Artigo 428 da CLT que estabelece o prazo de dois anos que, se excedido, transformará em contrato por prazo indeterminado.

Os cursos com duração de três anos, a aprendizagem se continuar ocupando tomará outra natureza com as especialidades do contrato especial, PEREZ (2008 p. 35).

A não confirmação de tais requisitos sempre importará em nulidade do contrato de aprendizagem.

6.2 Da Resilição Antecipada

A falta reiterada nas congratulações da obrigação ou a falta de razoabilidade e aproveitamento coerente ao Artigo 433 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ainda, neste sentido orienta o Acórdão nº 3.552 de 25 de Agosto de 1959 da 2ª Turma do Superior Tribunal Federal que diz: “o menor que não evidenciar aptidão para o ofício pode ser dispensado”.

A abolição do contrato de aprendizagem pode ser feito antecipadamente nas seguintes hipóteses segundo a Consolidação das Leis do Trabalho:

“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)

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)”.

O desempenho insuficiente se caracteriza como forma desleixada com que o aprendiz trata das obrigações escolares e a não adaptação relaciona-se com a adversidade que o aprendiz tem em aprender o cotidiano escolar, JOSVIAK (2009 p. 56).

A falta disciplinar grave é caracterizado pelo costume de não ação aos deveres que lhe são impostos pelas determinações e a impossibilita de permanência do mesmo na escola ou na empresa.

As hipóteses de justa causa previstas no artigo 483 da CLT são diligências em varias circunstancias, afamadas, tratando-se de insubordinação, indisciplina e desídia, MARTINS (2008 p.67).

A ausência injustificada do aprendiz também se caracteriza como hipótese de extinção antecipada do contrato de aprendizagem, quando indicar em perda do ano letivo.

Se ocorrer a ausência do aprendiz, o empregador revoga o contrato de aprendizagem adiantado desobrigando-se de pagamento de qualquer indenização ao menor aprendiz, PEREZ (2009 p. 32).

O Artigo 433 da CLT, em seu Inciso I do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, que protege a relação de emprego, na causa, prevê o pagamento de recompensa compensatória conforme avalia os Artigos 479 e 480 da CLT, sendo devidos ao menor o aviso prévio e a multa anulatória de 40% do FGTS; NASCIMENTO (2003.p. 131).

O mencionado artigo 433 da CLT prescinde quando expirado o prazo de duração, tendo como alusão o limite de dois anos.

O pedido de demissão ou o recibo de quitação da dissolução deve ser feito no sindicato.

7. MODELO DA ABRENDIZAGEM

O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA traz a definição de aprendizagem estudente como composição técnico-profissional aplicada segundo os alicerces da legislação de educação em vigor.

“A concepção internacional de formação técnico-profissional, segundo o glossário da UNESCO, é termo utilizado em sentido lato para designar o processo EDUCATIVO quando este implica, além de uma formação geral, estudos de caráter técnico e a aquisição de conhecimentos e aptidões práticas relativas ao exercício de certas profissões em diversos em diversos setores da vida econômica e social. Como consequência de seus extensos objetivos que visa essencialmente à aquisição de qualificações práticas e de conhecimentos específicos necessários para a ocupação de um determinado emprego ou de um grupo de empregados determinados”. Conforme nos ensina Oliveira, (1993) apud FONSECA, Maranhães (2001, p.82)

A arte, oficinas e profissionais cedidas ao aluno que tenha acabado o ensino fundamental ou médio. Entretanto, em hipótese alguma, há aprendizagem adicional a esta conforme conceitua OLIVEIRA (1994 p.89):

“A aprendizagem é, pois, a fase primeira de um processo educacional (formação técnico-profissional) alternada (conjugam-se ensino teórico e prático), (metódica operações ordenadas em conformidade com um programa que se passa do menos para o mais complexo), sob orientação de um responsável (pessoa física ou jurídica) em ambiente adequado (condições objetivas: pessoal docente, aparelhagem, equipamento)” (OLIVEIRA, Oris de, 1994, P.88).

O trabalho desenvolvido por meio da aprendizagem contempla exigências pedagógicas, sendo que tais fundamentos didáticos sempre prepondera sobre o trabalho prolifero remunerado, ou seja, não poderá se desviar do caráter educativo.

A remuneração poderá decorrer da apuração dos produtos vendidos pelo adolescente.

Segundo CORTEZ (1956) apud OLIVEIRA (1994 p.92) a concepção de atividade do ECA – Estatuto da criança e do Adolescente é de magistral importância para a aprendizagem empresarial conforme Portaria nº. 127, de 29 de maio de 2008 do Ministério do Trabalho.

“(…) daquela em que o adolescente empregado se submete: A formação profissional metódica de ofício ou da ocupação, em operações ordenadas de conformidade com um programa, cuja execução se faça sob direção de um responsável, em ambiente adequado à aprendizagem” (Portaria nº. 127, de 29 de maio de 2008 MT).

Destarte deve-se ressaltar de que não são inertes de estagio quaisquer obséquios e sim os que exijam o ensino obrigatório devidamente augurado em lei cujo alvo é conter eventuais abusos que se possam cometer em relação à aprendizagem em desacordo aos fins essenciais.

A Lei nº. 10.097 de 19 de dezembro de 2000, e acréscimo do § 1º ao Artigo 428 da CLT anula o procedimento de imitação para cargos de apoucada ou nenhuma exigência educacional (Ex. Office-boy) ao exigir que o estagie se faça mediante matricula e orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional.

O aprendizado divide-se em duas circunstancias, conforme Artigo 430 da CLT:

“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).

Deve-se ainda mencionar que o aprendiz tem seu palpite na Lei 6494 de 7 de dezembro de 1977, Artigo 1º §1º considera como profissionalização o estágio de estudantes de nível médio .

Ao estagiário, ao adverso do aprendiz não são certificados direitos trabalhistas pelas atividades desenvolvidas e arrecadará ou não a apelidada (bolsa-estágio e bolsa-aprendiz) conforme estipulado tendo, entretanto garantido em qualquer chance o seguro contra desastres pessoais, conforme Artigo 4º da mesma lei.

8. POLÍTICAS PÚBLICAS – EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Na Constituição Federal de 1988 foram estabelecidas diretrizes básicas dos direitos sociais com a conseqüentemente criação das legislações:

- a) Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, de 13 de julho de 1990.
- b) Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS de 7 de dezembro de 1993.
- c) Lei de Diretrizes e Base da Educação – LDB de 20 de dezembro de 1996.
- d) Lei nº. 2097 de 19 de dezembro de 2000 – Aprendizagem.

Na década de 1980 o Brasil conseguiu adiantamento políticos e fundadores rumo ao estado democrático de direito impondo ao lance mundial alterações sociais, políticas e econômicas.

Nesse sentido a Constituição é clara no emprego de modelo desconcentrado e participativo reservando ampla participação democrática das mais diversas partes da sociedade de desempenho da área governamental e não governamental de usuários de serviço.

Este Conselho pátrio, estadual e municipal tem privilégios de deliberar sobre a prioridade das políticas a serem feitas nas suas concernentes áreas, além de fiscalizar e controlar o desenvolvimento das ações.

Com a aplicação do modelo descentralizado fica a cargo da União e conseqüentemente aumenta o papel dos municípios e da comunidade em geral na responsabilidade de formação profissional e social dos jovens em nível nacional.

Para a União se torna claro à vedação de execuções diretas de itinerário de atendimento, cabendo-lhe, políticas de instancias colegiadas.

A legislação brasileira é rica em determinar a universalidade dos direitos civis como o intrigo à vida, saúde, educação, trabalho, convivência familiar e comunitária como perspectiva de efetivação da cidadania.

Para qualificação de emprego podemos analisar como modelos iniciais e rendas entre eles os mais notórios e famosos de iniciativas no sistema jurídico atual:

- a) Consorcio da Juventude;
- b) Pro jovem;
- c) Juventude Cidadã;
- d) Jovem Empreendedor;
- e) Soldado Cidadão;
- f) Escola de Fábrica.

Todos os mencionados têm o objetivo de propiciar o aprendizado e a qualificação necessária na formação e inclusão de profissionais capacitados no mercado de trabalho, PEREZ (2009 p. 37).

9 INICIATIVAS PRÁTICAS PARA APRENDIZAGEM

As transformações nos mercados e em relações vigora há prazos concretos para que o indivíduo exerça as atividades e, em dado momento, ao aposentar-se abre ensejo para forças de trabalho mais jovens.

A pouca perspectiva de disposição no mercado de trabalho recruta os jovens, especialmente de baixa renda, a abandonarem as escolas, mesmo para cada aparência, no trabalho informal, contribuir com o sustento da família, JOSVIK (2009 p. 46).

Entretanto, este acontecimento muitas vezes, ajuda para aviltamento e deterioração do núcleo familiar e o jovem sem compostura educacional, criterioso e moral, é levado para a marginalidade agravando ainda mais a circunstancia familiar e também os organismos públicos assistenciais como segurança, saúde, etc; diante de tal meio de habilitação profissional e tendo como vetor a escolaridade do ensino fundamental, OLIVEIRA (2009 p. 78).

9.1 Aspectos Legais Sobre a Aprendizagem

O artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho reputa o contrato de aprendizagem como de caráter especial, acertado por escrito e por tempo decidido em que o empregador se compromete atenção e diligencia as empreitadas essenciais a essa formação MARTINS (2008 p. 77).

A legitimação da contratação obedece às condições quais sejam

- a) Contrato de trabalho de aprendizagem é formal;
- b) Registro na Carteira de Trabalho e Previdência social – CRTPS

c) O aprendiz caso não haja concluído o ensino fundamental, deve estar estudando em escola e respectivamente matriculado.

d) A escola deve ser referente a aptidão de entidade nobre em formação técnico – profissional

10 DIREITO DOS APRENDIZES

São garantidos ao menor aprendiz:

1. Jornada de seis horas/dia podendo alcançar por mais duas horas desde que acabado o Ensino Fundamental;
2. Outro espaço em local de capacitação;
3. Salário mínimo hora, ou a prevalência da gratificação mais favorável se condiciona no acordo ou em convenção coletiva de trabalho conforme Artigo 17 do Decreto n^o 5.598 de 1^o de dezembro de 2005.
4. Vale – transporte estipulado pela Lei n^o 7.418 de 16 de dezembro de 1985.
5. Contribuição do FGTS equivalente a 2% (dois por cento) da recompensa paga ou debitada no mês antecedente ao aprendiz.
6. Férias conforme dispõe o Artigo 25 do Decreto n^o 5.598 de 1^o de dezembro de 2005, não devendo as mesmas serem coincidentes com as férias escolares.

OBS.:O cálculo do vencimento mensal do discípulo acata a Nota Técnica nº. 52/DMSC/ DEFIT/SIT/MTE, de 29 de maio de 2002;

- a) O contrato de aprendizagem pressupõe teoria com prática;
- b) O contrato do novato não poderá ser acertado acima de dois anos, dependendo do programa do curso de aprendizagem.

Consoante no art. 429 da CLT, as instituições de qualquer natureza estão obrigadas a ajustar, empregar e alistar nas carreiras Nacionais de Aprendizagem número de cinco no mínimo e quinze por cento da relação total de trabalhadores efetivos em cada instituto comercial e que não deve ser assinalada com a usual substituição de mão-de-obra, OLIVEIRA (2009 p.67).

11 DA CREDENCIAÇÃO

Estão qualificados a ministrar aprendizagem teórica:

- a) Serviços Nacionais de Aprendizagem;
- b) Cursos Técnicas de Educação, respeitando às requisições do Art. 29 do Decreto nº. 5598 de 1º de dezembro de 2005;
- c) Entidades sem fins lucrativos objetivando a educação profissional.

11.1 Competência Administrativa

Cabe ao Ministério do Trabalho, com o apoio do Ministério de Educação, editar cláusulas para avaliação das entidades, Art. 8º do Decreto no 5.598, de 2005, inciso III, PEREZ (2009 p. 78), com as condições a seguir descritas:

“A Inscrição no Cadastro Nacional de Aprendizagem, disponível no sítio do MTE, através de formulário eletrônico, bem como cadastrar os respectivos programas e cursos de aprendizagem fornecendo no mínimo as seguintes informações:

1. público participante do programa/curso: número, perfil sócio-econômico e justificativa para seu atendimento;
2. objetivos do programa/curso: propósito das ações a serem realizadas, indicando sua relevância para o público participante, para a sociedade e para o mundo do trabalho;
3. conteúdos a serem desenvolvidos: conhecimentos, habilidades e competências, indicando sua pertinência em relação aos objetivos do programa, público participante a ser atendido e potencial de aplicação no mercado de trabalho;
4. estrutura do programa/curso e sua duração total em horas, justificada em função do conteúdo a ser desenvolvido e do perfil do público participante, contendo:
 - a) a definição e ementa do (s) curso (s);
 - b) sua organização curricular em módulos, núcleos ou etapas com sinalização do caráter propedêutico ou profissionalizante dos mesmos;
 - c) respectivas cargas horárias teóricas e práticas; e
 - d) ações de aprendizagem prática a serem desenvolvidas no local da prestação dos serviços;

5. infra-estrutura física: equipamentos, instrumentos e instalações demandadas para as ações do programa, em função dos conteúdos, da duração e do número e perfil dos participantes;
6. recursos humanos: número e qualificação do pessoal técnico-docente e de apoio, identificação de ações de formação de educadores, em função dos conteúdos, da duração, e do número e perfil dos participantes;
7. mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado;
8. mecanismos de vivência prática do aprendizado;
9. mecanismos para propiciar a permanência dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem. Art. A) 4º As entidades ofertantes de cursos de aprendizagem deverão observar, na elaboração dos programas e cursos de aprendizagem, os princípios relacionados nos arts. 2º e 3º do Decreto no 5.154, de 23 de julho de 2004, e outras normas federais relativas à Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores, bem como as seguintes diretrizes:
 - B) Cadastrar seus programas e cursos de aprendizagem no respectivo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, quando o público atendido for menor de dezoito anos.

O Decreto no 5.154, de 23 de julho de 2004, Arts. 2 e 3 e respectivos incisos e parágrafos, traz os princípios que devem ser observados pelas entidades ofertantes de cursos de aprendizagem na elaboração dos programas e cursos além de demais normas federais relativas à Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores e as seguintes diretrizes:

I Diretrizes Gerais:

- a) a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades: dos adolescentes, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (art. 7º, Parágrafo Único do Decreto nº 5598 de 1º de dezembro de 2005) dos jovens, do mundo de trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz;
- b) o início de um itinerário formativo, tendo como referência curso técnico correspondente;
- c) a promoção da mobilidade no mundo de trabalho pela aquisição de formação técnica geral e de conhecimentos e habilidades específicas como parte de um itinerário formativo a ser desenvolvido ao longo da vida;
- d) a contribuição para a elevação do nível de escolaridade do aprendiz;
- e) garantir as condições de acessibilidade próprias para a aprendizagem dos portadores de deficiência;
- f) o atendimento às necessidades dos adolescentes e jovens do campo e dos centros urbanos, que por suas especificidades ou exposição a situações de maior vulnerabilidade social, particularmente no que se refere às dimensões de gênero, raça, etnia, orientação sexual e deficiência, exijam um tratamento diferenciado no mercado de trabalho; e
- g) a articulação de esforços nas áreas de educação, do trabalho e emprego, do esporte e lazer, da cultura e da ciência e tecnologia.

II Diretrizes Curriculares:

- a) o desenvolvimento social e profissional do adolescente e do jovem, enquanto trabalhador e cidadão;
- b) o perfil profissional e os conhecimentos e habilidades requeridas para o desempenho da ocupação objeto de aprendizagem, descritos na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;
- c) as Referências Curriculares Nacionais aprovadas pelo Conselho Nacional de Educação, quando pertinentes;
- d) as potencialidades do mercado local e regional de trabalho e as necessidades dos empregadores dos ramos econômicos para os quais se destina a formação profissional; e
- e) outras demandas do mundo do trabalho, vinculadas ao empreendedorismo e à economia solidária.

III Conteúdos de Formação Humana e Científica devidamente Contextualizados:

- a) comunicação oral e escrita, leitura e compreensão de textos e inclusão digital;
- b) raciocínio lógico-matemático, interpretação e análise de dados estatísticos;
- c) diversidade cultural brasileira relacionada ao mundo do trabalho;
- d) organização, planejamento e controle do processo de trabalho e trabalho em equipe;
- e) direitos trabalhistas e previdenciários, saúde e segurança no trabalho;
- f) direitos humanos com enfoques sobre respeito de discriminação por orientação sexual, raça, etnia, idade, credo religioso ou opinião política;
- g) educação fiscal para o exercício da cidadania;
- h) formas alternativas de geração de trabalho e renda com enfoque na juventude;
- i) informações sobre o mercado e o mundo do trabalho;
- j) prevenção ao uso indevido de álcool, tabaco e outras drogas;
- k) políticas de segurança pública voltadas para adolescentes e jovens; e
- l) incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, entendendo-se a defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania” (Decreto nº 5.598, de 2005).

A Portaria 615 de 13 de dezembro de 2007 do Ministério do Trabalho a seguir descritos define ainda que:

“§1º As dimensões teórica e prática da formação do aprendiz deverão ser pedagogicamente articuladas entre si, sob a forma de itinerários formativos que possibilitem ao aprendiz o desenvolvimento da sua cidadania, a compreensão das características do mundo do trabalho, dos fundamentos técnico-científicos e das atividades técnico-tecnológicas específicas à ocupação.

§2º A carga horária do curso de aprendizagem realizado fora do ambiente de trabalho deverá ser de, no mínimo, quarenta por cento da carga horária do curso técnico correspondente ou quatrocentas horas, o que for maior.

§3º O curso de aprendizagem realizado fora do ambiente de trabalho deverá representar, no máximo, cinquenta por cento do total de horas do programa.

§4º Na elaboração da parte específica dos cursos e programas de aprendizagem, as entidades deverão contemplar os conteúdos e habilidades requeridas para o desempenho das ocupações objeto da aprendizagem, preferencialmente, organizados conforme a regulação da formação inicial e continuada de trabalhadores e pelos Arcos Ocupacionais constantes do Anexo I desta Portaria.

Ainda, de acordo com a mesma Portaria, em seu Art. 5º compete à SECRETARIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO (SPPE) desenvolver procedimentos para o monitoramento e avaliação sistemáticos da aprendizagem, com ênfase na qualidade pedagógica e na efetividade social”(Portaria 615 de 13 de dezembro de 2007, MT).

A Resolução nº. 74 de 13 de setembro de 2001 formadas pelo Conselho Nacional dos Aprumados da Criança e dos Adolescentes – Comanda determina que o Consultar Municipal deva notificar o registro, bem como o

mapeamento das entidades envolvidas em direções a autoridade judiciária e à unidade desconcentra do Ministério do Trabalho da respectiva jurisdição.

Sobre esse assunto, observa-se as disposições finais do Decreto nº. 5.598 de 1º de dezembro de 2005 em seu art. 32 que coloca a envergadura do nacional metódico e disciplina a validade entre substância e a constância do programa de aprendizagem.

Compete ainda aos ditames que tutelam a inspeção quanto ao ajustamento das disposições mecânicas e as condições gerais do ambiente onde se desenvolve a aprendizagem.

Deve-se também observar a compatibilidade das atividades desenvolvidas sejam elas práticas e teóricas, conforme o programa de curso.

Regularidade jurídica da Constituição da entidade; adaptação de convencimento profissional para o comércio, reverência à condição peculiar de pessoa jovem, inquirindo a transgressão dos direitos do adolescente.

Ocorrendo anomalias se torna necessita dirigir-se ao Conselho Municipal e as integrações descompactas do Ministério do Trabalho através do uso da portaria nº. 615 de 13 de dezembro de 2007 do Ministério.

A contratação do aprendiz através de empreendimento e com o intermédio da aprendizagem não provocando vínculo com a empresa tomadora.

Cabe salientar que é obrigatório o cumprimento do escólio é do estabelecimento e o descumprimento das disposições legais insinua em frivolidades do pacto de trabalho, estabelecendo vínculo empregatício com o patrão responsável pelas quotas, assim denota-se o entendimento pelo legislador do art. 9 da Consolidação das Leis do Trabalho, NASCIMENTO (2005 p. 32).

Deve-se lembrar de que a contrato nas companhias públicas e sociedades de economia mista serão de feitiço reto (através de processo seletivo) assim a autárquica é acionada e deverá ter condicionamento especial, não se aplicando o Decreto nº. 5598 de 1º de dezembro de 2005.

12 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E O ADOLESCENTE – UMA ABORDAGEM SOB A ÓTICA DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL

A contratação de principiantes pela gerência pública vem conquistando confiabilidade, pois constata-se hoje nos círculos doutrinários e de jurisprudências que o contrato de principiantes por meio dos órgãos da Administração Pública é válido e se apresenta como um grande solucionador do problema da profissionalização no caso concreto, PEREZ (2009 p. 78).

Tal pensamento vem fortemente sendo interpretado com base no o artigo 428 da CLT – Consolidação das leis do Trabalho, e Decreto 5598 de 1º de dezembro de 2005, MARTINS (2008 p. 67).

Esse é o tema central da proposta deste trabalho de pesquisa que levará à conclusão do tema.

Existem várias posições a respeito da contratação da administração pública, conforme observaremos no presente trabalho.

“O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros: Respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, com a Capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho” (NASCIMENTO, Nelson de Oliveira, 2009, p.35).

Amauri Mascaro Nascimento (2006, p.76), doutrinador conceituado em nosso ordenamento jurídico brasileiro assegura que “a proteção aos menores é um ato inicial do direito do trabalho”, pois salva os jovens da possibilidade de recorrerem a marginalidade como alternativa de sobrevivência.

Daí o entendimento de que o Estado deve assumir integralmente a responsabilidade pelo ensino e apresto subjetivos, engajando nas ocupações destes jovens auferindo-lhes oportunidade de alcançar um ínfimo de decência por meio da admissão em atividades educacionais e produtivas, JOSVIÁK (2009 p 89).

13 PRÁTICA ATUAL

A contratação pode ser feita mediante as modalidades:

a) Contratação Direta com base no subitem 37, Inciso IX da Constituição Federal da República Federativa do Brasil, assevera que por tratar-se de contratação, tal acordo deve ser arranjada pelo limite de dois anos, de forma temporária não antecedida de afluência pública, com o regime da solidificação das Leis do Trabalho haja visto a decisão liminar do Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.135, em data 02 de agosto de 2007, veio alterar a redação do art. 39 da Constituição Federal de 1988, pretexto não ter a própria competência de impedir a contratação de Celetistas. Contradiz o assunto com a trégua da Emenda à Constituição nº 19 de 04 de junho de 1998 que operou de forma “ex-nunc” cultivando expressamente em vigor conglomerada a lei infraconstitucional que dela defluiu. Como exemplo, a administração da Conjuntura do Paraná noticiou a Lei n. 15.200, de 15 de julho de 2006, com a finalidade de acordar 700 principiantes em posição de motim e obtendo toda eficácia, PEREZ (2009 p. 67).

b) Contratação Indireta de principiantes, por meio de patrocínio de convenções com as instituições do Sistema “S” quais sejam (SENAI, SENAC, SESCOOP, etc.), caracterizadas como escolinhas técnicas de aprendizagem no âmbito nacional ou pelo meio de estabelecimentos filantrópicas sujeito objetivo igualitário seja a profissionalização de jovens e senis devidamente regulamentadas pelo Conselho Nacional de Aprendizagem Municipal da Juventude e do Aprendiz para munir direções de aprendizagem, MARTINS (2008 p. 78).

“Há dúvidas se as regras de aprendizagem precisam ser observadas na administração Pública. Em princípio, a CLT não estabelece normas diferentes para a Administração Pública Direta, para as autarquias e fundações públicas, como ocorre no parágrafo único do art. 467 da CLT e no Decreto-lei n. 779/69. Logo, a CLT deveria ser observada por essas entidades. Os incisos do art. 37 da CF trazem exceções para a existência do concurso público na Administração Pública, como em cargo de confiança II e para a contratação por tempo determinado IX. Entretanto, nada menciona como exceção a hipótese de contratação de aprendizes” (MARTINS, Sergio Pinto, 2008, p.609).

Deve-se registrar que as funções de nível técnico, superior ou até próprio cargos de adereço e de fidúcia estão excluídas dos cálculos de cotas legais de aprendizagem apoiada quanto micro e pequenas empresas, que faturam inclusive 2,4 milhões por ano, OLIVEIRA (2009 p. 89).

14 O ASSUNTO DA PROFISSIONALIZAÇÃO CABEÇA À LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O Brasil se caracteriza agora como uma das nações com progredidas leis de proteção ao trabalho da criança e do jovem, oferece determinadas lembradas inovadoras adentradas pelo Estatuto da Criança e do Adolescente com zelo para os artifícios evidentes podemos compreender a questão da profissionalização e da coberta nos afazeres segundo é advertido no art. 69 do referido estatuto.

“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”, (Lei nº. 8.069, de 13 de julho de 1990).

A questão da formação educativa e de ensino do moço bem como a inclusão no mercado de trabalho é um fato real jazendo no cerne de contenda da múltipla amostra desde políticos, religiosos e sociedade civil exigindo a altercação do direito à cidadania dos adolescentes labutadores, abrangendo questões de liberdade astúcia e autonomia das oscilações igualitárias, na linha das políticas públicas, tendo uma função básica no método de compreensão e isenção dos benefícios e de serviços prestados pelo Estado, bem como as instituições governamentais, MARTINS (2008 p. 80).

O Artigo 69 do Estatuto da Criança e do Adolescente chama a atenção à questão da ajuda pública cogente à profissionalização forçando os legisladores a atuarem na criação de Projetos Lei nº 4529 de 25 de março de 2004 dispondo sobre a criação do estatuto da juventude, com aberturas e diretrizes sobrestá o Poder Público criar e organizar políticas para os cidadãos com idade entre 15 e 29 anos, NASCIMENTO (2005 p. 89).

Significa dessa forma que a estruturação em níveis Municipais, Estaduais e Federais carece conter alvitrada que admirem a estruturação sobre o vínculo com o conformismo, aprovando a criação de nova analogia dos moços proporcionando dignidade e bem-estar praticando os direitos aplicados em textos da

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 quais sejam educação, lazer e satisfação das necessidades básicas de todo ser humano, OLIVEIRA (2009 p. 90).

Faz-se necessário englobar em uma proposta de junta, de abrolhar e de organizar socialmente, considerando que a obrigação mais palpável está consecutivamente abocada aos afazeres para não se tornar dessa forma uma atividade alienante.

Analisando a operacionalização de aspectos que subsidie o artigo 96 do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente).

“Art. 96. Os planos de aplicação e as prestações de contas serão apresentados ao estado ou ao município, conforme a origem das dotações orçamentárias.” (lei 8.069/90).

Torna-se aberta a escopo do legislador na acepção do respeito à condição peculiar de desenvolvimento do juvenil e a capacidade adaptada objetivando o mercado de trabalho, OLIVEIRA (2009 p. 55).

Com afinidade ao feito da profissionalização, adicionam-se outras audácias que se sobrepõem à área da educação com trabalho.

Em uma primitiva veemência, as ideias contestam com escolhas de bolsa de auxílio e incentivo à categoria do principiante e obreiro, forma de suplementação de possíveis rendas que este obteria em um emprego.

Outro aspecto a considerar é a defasagem escolar; devendo desta configuração complementária as alvitradas de tirocínio basilar, toando de motivação para o retorno do jovem a rede de ensino.

O processo educativo entre outras coisas deve assegurar a familiarização com a ciência e preparo do infortúnio de modo que o jovem não se torne um objeto, mas sim um colaborador, uma vez que avisa da incubação das cláusulas, práticas e procedimentos da organização onde atua.

Como escopo do tema discutido, tem-se uma idéia de que no aspecto da proteção num ambiente de trabalho, abranger que, no grau que o exercício da cidadania é praticado e vivenciado por intercessão do artifício educacional, o próprio

se desenvolverá em uma relação de trabalho indivíduo e sociedade, via ideias de apoio a cultivo e a emancipação do jovem, MARTINS (2008 p. 76).

14.1 Amparos Legislativos ao Tema

Com relação a Constituição da República Federativa do Brasil, é disposto e se revela de maneira impar o dever da ascendência ao jovem de forma prioritária referente ao direito à profissionalização, OLIVEIRA (2009 p. 98).

A denotação de tal entendimento se revela no artigo que a seguir transcreve-se extraído de nossa carta magna:

“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”. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº. 65, de 2010, Constituição Federal de 1988). (grifo meu).

Como se percebe no título do capítulo, não há dúvidas sobre a ênfase dada pelo Estatuto com a proteção ao trabalho porque sem a mesma a educação se torna imperfeita e como conseqüência o jovem adolescente não terá um lugar onde possa se qualificar para ser inserido no mercado de trabalho, NASCIMENTO (2005 p. 85).

Quanto à condição peculiar de pessoa em formação profissional, o Estatuto da Criança e do Adolescente prevê conforme abaixo transcrito:

“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”, (Lei 8069/90, de 13 de julho de 1990).

Destaca-se ser melhor a formação polivalente que propicia maior versatilidade e apoio passando o jovem do exercício de um ofício para outro evoluindo gradativamente atingindo níveis profissionais superiores inclusive em épocas de crise e desemprego.

Além de todo amparo legal é importante considerar que a implantação de um programa de profissionalização deve ser precedida de estudos sobre as condições de mercado garantindo a absorção da mão de obra que está sendo preparada, MARTINS (2008 p.44).

Na prática, porém, ocorre com freqüência a migração dos jovens para diferentes regiões especialmente de núcleos urbanos menores que não suportam a absorção desta mão de obra levando-os para os grandes centros contribuindo para o aumento do caos social que ocorre nas grandes cidades especialmente na periferia e daí muitas vezes para uma vida marginalizada e de dificuldades. A competição é desigual nos grandes centros.

15 PONTOS FAVORAVEIS E CONTRARIOS À PROFISSIONALIZAÇÃO DO ADOLESCENTE

Uma grande controvérsia se instalou nos meios doutrinários com aplicabilidade inclusive em meios jurisprudenciais a respeito da obrigatoriedade ou faculdade de contratação pública com base nos artigos 428 e seguintes da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além do Decreto nº. 5.598 de 1º de dezembro de 2005, OLIVEIRA (2009 p. 65).

De acordo com algumas correntes doutrinárias a contratação profissionalizante pela administração pública direta como revela o pensamento de Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 104), assegurando que “a proteção aos menores, é um ato inicial ao direito do trabalho”, visto ser a primeira disposição completa que corresponde à idéia Contemporânea do direito do trabalho.

15.1 Corrente Doutrinaria à Profissionalização

O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, instituído conforme Lei nº. 8.069 de 13 de julho de 1990 em seu Art. 69 se constitui num dos principais artigos, sobre a proteção ao trabalho do jovem, OLIVEIRA (2009 p.67).

Entretanto existem autores que entendem pela faculdade na contratação de aprendizes defendendo a idéia de inexistência de lei específica para tal, MARTINS (2008 p.78).

A Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 no artigo 5º, inciso V, infere que para investidura em cargo público da união é necessário idade mínima de 18 anos completos e o Decreto nº. 5.598 de 1º de dezembro de 2005 remete o assunto à normalização própria, que não existe de fato.

Há, entretanto, evidências que tais argumentos não se sustentam, em razão da Consolidação das Leis do Trabalho não se aplicar a funcionários públicos da União, Estado e Municípios conforme preceitua a Artigo 7º, alínea “c”, da daquele instrumento jurídico, assim ensina o doutrinador Oris de Oliveira, (2009, p. 55).

Outro argumento de não sustentação pela via da administração pública, funcional e de autarquia, é que as mesmas devem preservar o princípio do concurso público ou processo seletivo conforme previsto no Artigo 37, inciso II e §2º da Constituição Federal de 1988, NASCIMENTO (2005 p. 98).

Segundo doutrinador, Sergio Pinto Martins (2008, p. 129):

“Há dúvidas se as regras de aprendizagem precisam ser observadas na administração pública. Em princípio, a CLT não estabelece normas diferenciadas para a Administração Pública direta, para as autarquias e fundações públicas diretas, para que as autarquias e fundações públicas como ocorrem no parágrafo único do artigo 467 da Consolidação das Leis do Trabalho, e no decreto nº. 779/1969. Logo, a CLT deveria ser observada por essas entidades. Os incisos do artigo 37 da Constituição federal trazem exigências para concurso público na administração pública, como cargos de confiança para a contratação de cargos por tempo determinado, entretanto nada menciona como exceção a hipótese de contratação de aprendizes”.

Assim, depreende-se de nossos livros acadêmicos de direito a utilidade da expressão, “onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete fazê-lo”.

Como é sabido onde o texto legal não proíbe na verdade ele autoriza, já que os aspectos restritivos ou limitativos devem vir expressos e consignados.

Segundo CUSTÓDIO, André Viana (2007, p. 101):

“Seria de todo conveniente, contudo, autorizar-se a contratação de aprendizes também pela Administração direta, mediante processo seletivo. As leis números 8. 745/1993, 9.848/199 e 10667/2003 regulam a contratação de servidores temporários, sem mencionar os aprendizes, nada impediria a inserção dessa hipótese nos permissivos legais. Há, na verdade um clamor constitucional para que ocorra tal contratação de servidores temporários, sem mencionarmos os aprendizes. Como se denota e visto no artigo 227 da Constituição Federal, exorta à ação conjunta do Estado, da família e da sociedade de forma absoluta prioritária, já o artigo 37 inciso IX autoriza a contratação temporária, quando a natureza do serviço assim o justifique e quando haja excepcional interesse público, como se observa também o contrato de aprendizagem é necessário de prazo determinado. Ademais, o Estado deveria servir de exemplo em todas as suas instâncias, uma vez que a lei impõe cota às empresas”.

A propósito o Ministério do trabalho e Emprego¹ divulgou, em 04 de Abril de 2008, em seu site o artigo: “Lei do aprendiz: uma oportunidade de entrada no mercado de trabalho”, no qual se deduz que:

“Cadastro Nacional de aprendizagem, criado no final de 2007, já está disponível na paginada Internet. Assim, o Ministério poderá acompanhar os cursos oferecidos aos jovens e ampliar a inserção e permanência deles no mercado Brasília. [...] Contrato – Os aprendizes têm direito ao salário mínimo/hora, salvo condição mais favorável fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (artigo 428, § 23, da Consolidação das Leis do Trabalho), devendo também ser computadas as horas destinadas às aulas teóricas. O aprendiz receberá vale-transporte para o deslocamento da residência, para a atividade teóricas e práticas e sua jornada de trabalho será de duas horas diárias, incluindo as destinadas ao curso. Os aprendizes que já tenham concluído o Ensino Fundamental trabalham 8 horas diárias, no máximo incluindo horas de aprendizado. Nos dois casos, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas. Quem pode contratar – Os estabelecimentos de médio e pequeno porte são obrigados a contratar aprendizes, inclusive os órgãos da Administração direta, autárquica e fundacional. Às micro e pequenas empresas - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a educação profissional. As empresas que tenham ambientes e/ou funções consideradas perigosas, insalubre penosas devem priorizar a administração e admissão de jovens dos 18 aos 24 anos incompletos”.

Devemos considerar a União atualmente como um gigante na área de empregador disponível, devendo dessa forma não medir esforços para a aplicação da modalidade de aprendizagem, PEREZ (2009 p.48).

¹<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/> (Acesso em 04 de maio de 2011)- Site na Internet do Ministério do trabalho e Emprego

16 NORMAS REFERENTES AO CONTRATO DA APRENDIZAGEM

Os artigos 428 e 429 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelecem:

“Artigo 428. Contrato de aprendizagem é um contrato especial, ajustado por escrito com 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 seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. §1º 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. (parágrafo acrescentado pela lei nº. 10.097, de 19.12.2000, DOU 20.12.200)”.

“Artigo 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacional 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”.

Conforme decreto nº. 5.598 de 1º de dezembro de 2005, que regula a contratação de aprendizes, assim menciona em seus artigos 9º e 10º:

“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 calculo da porcentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz”.

“Artigo 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”.

Com relação à matéria Constitucional podemos observar seu amparo legal:

“Art. 23. É competência comum da união, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios: [...] X - combater as causas da pobreza e os fatores da marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavoráveis [...]

Art.24 Compete à união, aos Estados e ao Distrito federal legislar concorrentemente sobre: XV-proteção à infância e à juventude; [...]

Art.205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

[...]

Art. 214. A lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração decenal, com o objetivo de articular o sistema nacional de educação em regime de colaboração e definir diretrizes, objetivos, metas e estratégias de implementação para assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades por meio de ações integradas dos poderes públicos das diferentes esferas federativas que conduzam a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº. 59, de 2009)

[...].

IV - formação para o trabalho;

[...].

“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. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº. 65), § 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”:

[...].

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”. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº. 65, de 2010)

É entendimento dominante de doutrinadores da área a definição de estabelecimento destinado para o exercício de alguma atividade econômica ou com efeitos legais às regras da Consolidação das Leis do Trabalho, MARTINS (2008 p.57).

17 TRABALHO E EDUCAÇÃO

Nas Convenções Coletivas de Trabalho de Nº 33, Art. 1º, §2, letra “b” e Nº 60 acrescido das definições da OIT – (Organização Internacional do Trabalho), na comovedora relação à idade ínfima dos labutadores industriais surge o entendimento em arrolamento à forma do infortúnio educacional como sendo o executado em escolas técnicas ou profissionalizantes e ainda, como aludido em afluências e periódicos pelo instituto, “não tenha como objetivo nenhum benefício comercial, limitado e aprovado pela autoridade pública”.

São educativos os trabalhos que tenha pedagogia com resultado de criação, sempre prevalecendo estas sobre a produção segundo ensina o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (2006, p.80).

Do qual se auferem remuneração feita por “unidade de obra” (por trabalho efetuado) ou pela “participação na venda dos produtos”, mas sempre que não desfigure o caráter educativo, que tenha como objetivo assegurar as condições para o exercício de atividade.

Há que se considerar o caráter de custo e cultivo em um fluxograma que recompense quem o execute.

Quando se define o trabalho como educativo abrange a circunvizinhança, devendo conter uma leitura aprofundada reconhecida como razão substancial que a instrução na sua eficácia vasta deve envolver dimensão global.

Como coerência ao assunto pode-se tirar a conclusão de que é educativa cabal a modalidade de afazer que se submete a um enquadramento definido.

Do entendimento dos § 1º e § 2º do artigo 68 do ECA, mencionados no “caput”, deduz-se que a entidade apoia ao assunto da profissionalização, OLIVEIRA (2009 p.78).

“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”. L-011.180-2005 - 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, e Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (grifo meu).

Assim, o trabalho educacional pode procede de uma afinidade legal de escola-aluno, de forma associativa, JOSVIK (2009 p. 74).

18 PROJETO ESCOLA DE FABRICA

Ainda como justificativa, pode-se afirmar que concretiza dispositivo da Lei nº 9.394 de 20 de dezembro do ano de 1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB, qual seja:

“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”.

Pelo meio da divulgação do ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente - muito há de ser adimplido não somente no recinto da entidade assistencial, mas também em estabelecimento empresarial, MARTINS (2008 p.79).

Estas são as principais características do projeto:

“Promover a formação profissional continua a jovens de baixa renda;

- 1- ter como público alvo jovem de idade entre dezesseis e vinte e quatro anos, beneficiando portanto também o adolescente entre 16 e 18 anos;
- 2- Jovens com renda familiar mensal “per capita” de até um salário mínimo e meio;
- 3- Cursos ministrados em espaços educativos específicos, instalados nos âmbitos de estabelecimentos produtivos e urbanos ou rurais;
- 4- Estar matriculado na educação básica regular da rede pública ou na modalidade de educação Jovem e Adulta, prioritariamente no ensino de nível médio, observadas as restrições especificasse fixadas em regulamento;
- 5- Concessão de bolsa - auxílio no valor de até R\$ 150,00 (cento e cinqüenta reais) mensais;
- 6- Os cursos de formação profissional inicial e continuada do Projeto Escola de Fabrica deverão se enquadrar em uma das áreas profissionais definidas pela Câmara de Educação Básica do Conselho nacional de Educação para a educação profissional;
- 7- Os cursos serão orientados por projetos pedagógicos e planos de trabalho focados na articulação entre necessidades educacionais e produtivas da educação profissional, definidas a partir da identificação de necessidades locais e regionais de trabalho de acordo com a legislação exigente para a educação profissional;
- 8- Atividades teóricas e práticas em módulos que contemplem a formação inicial com apoio à educação básica;

9- As horas-aula de atividades teóricas e práticas de módulos de formação profissional inicial poderão ser computados no itinerário formativo pertinente, nos termos da legislação aplicável à educação profissional, de forma a incentivar e favorecer a obtenção de diploma de técnico com nível médio;

10- Os cursos serão ministrados em espaços educativos específicos, observando as seguintes diretrizes:

- a) Limitação de atividades práticas a dez por cento da carga horária total dos cursos;
- b) Limitação da educação das aulas há cinco horas diárias;
- c) Duração mínima de seis e máximo de doze meses.

11- Parâmetros de elaboração dos projetos pedagógicos e dos cursos serão definidos pelo ministério da Educação, com preponderância do caráter sócio educacional sobre o caráter profissional, observando o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 69 da ECA;

12- O projeto Escola de fábrica será executado mediante:

- a) Transferência de recursos financeiros as unidades gestoras, selecionadas e credenciadas pelo Ministério da Educação, por meio de convênio.
- b) Pagamento de bolsas-auxílio;

13- O pagamento das bolsas-auxílio aos jovens poderá ser executado pela Caixa Econômica federal, mediante remuneração e condições a serem pactuadas, obedecidas às formalidades legais;

14- Poderá ser unidade gestora qualquer órgão ou entidade da administração pública direta, autárquica ou fundamental de qualquer esfera de governo, inclusive instituições oficiais de educação profissional e tecnológicas ou entidades privadas sem fins lucrativos;

15- Competência:

À unidade gestora:

- a) formular o projeto pedagógico e o plano de trabalho para preparação e instalação dos cursos,
- b) elaborar o material didático,
- c) pré-selecionar os estabelecimentos produtivos interessados,
- d) prestar contas dos recursos recebidos ao Fundo Nacionais de desenvolvimento da Educação – FNDE
- e) acompanhar o andamento dos cursos, zelando por seu regular desenvolvimento.

2. Ao estabelecimento produtivo:

- a) prover infra-estrutura física adequada para a instalação de espaços educacionais específicos,
- b) disponibilizar pessoal para atuar como instrutores,
- c) indicar a necessidade de cursos
- d) arcar com as despesas de implantação dos espaços educacionais, transporte, alimentação e uniforme dos alunos
- e) promover seguro de vida contra acidentes pessoais.

3. Ao FNDE: efetuar os repasses dos recursos financeiros, analisar as prestações de contas e apoiar tecnicamente a execução dos planos de trabalho;

4. Ao ministério da Educação:

a) selecionar e credenciar as unidades gestoras considerando o projeto pedagógico e o plano de trabalho formulados para os cursos e os estabelecimentos produtivos pré-selecionados;

5. As atividades práticas do Projeto Escola de Fábrica sujeitam-se às normas de saúde e segurança no trabalho e às restrições do Estatuto da Criança e do Adolescente, no que couber, observação das normas genéricas de proteção ao trabalho do adolescente.

6 execução e a gestão do Projeto Escola de Fábrica são de responsabilidade do Ministério da Educação devendo ser coerente com o trabalho educativo que nele se desenvolverá em conformidade com as atribuições”. Determinadas pela (Resolução nº 31, de 22 de julho de 2005, que estabeleceu orientações e diretrizes para a execução do Projeto Escola de Fábrica”,(grifo meu).

Com o advento da reformulação da Lei nº 10.097 do dia 19 de dezembro de 2000, a inscrição em uma das modalidades de “centros de formação” ficou obrigatória, PEREZ (2009 p. 38).

19 DO DIREITO COMPARADO

As obrigações reciprocamente exigíveis do empregador e do empregado relativo às formações profissionais conforme contrato de trabalho contém parte de esboços e batalhas em comparação com doutrinas de outros países tal como do Uruguai através de Mario Garmendia Arigón (2004, p. 45), cujo pensamento resume:

“Há uma obrigação de um comportamento passivo de “não fazer” consistente em criar obstáculos ao direito fundamental do empregado de profissionalizar – se, obrigação decorrente de declarações que situam o direito à formação profissional como um direito fundamental do cidadão.

a) Se o direito positivo do ordenamento jurídico não dispuser expressamente não está implícita na celebração do contrato esta obrigação.

b) Quando a formação profissional é objeto de um contrato, como decorre no de aprendizagem, não há dúvida de que há uma obrigação de comportamento positivo por parte do empregador.

c) A introdução e inovações tecnológicas ou organizacionais na empresa, que impliquem variações na forma como o trabalho se realizava anteriormente com necessidade de adaptação mediante um prévio processo de aprendizagem como consequência automática a assunção por parte do empregador de proporcionar ao empregado a formação profissional requerida pela adaptação.

d) Em contrapartida seria possível sustentar haver obrigação do empregado de aceitar o desenvolvimento de atividades de formação profissional oferecidas pelo empregador. Uma negativa infundada de aceitar tais atividades constitui descumprimento contratual, desde que tais atividades não impliquem um sacrifício superior ao que razoavelmente seria o exigível”.

Segundo outro doutrinador Uruguaio Barbagelata, Hector Hugo (1996, p.44-45), desponta a imediato concepção:

“O direito subjetivo dos trabalhadores à formação profissional, de que decorre a correspondente obrigação das empresas de proporcioná-la, é afirmado em várias legislações em termos mais ou menos explícitos. [...]. Sem limitar-se a contratos em que está incluído o elemento formação, a jurisprudência de alguns países, em particular os tribunais Franceses, inclusive a Corte de Cassação, desenvolveram uma tese segundo a qual, da obrigação do empregador executar de boa-fé o contrato de trabalho, decorre o dever de assegurar a adaptação dos assalariados de sua empresa à evolução dos empregados, proporcionando a formação adequada”.

A Ley Federal del Trabajo do México assim disciplina a matéria:

“Art.153-A. todo o trabalhador tem o direito do seu patrão lhe proporcionar a capacitação e o aprendizado com seu trabalho para que permita levar a um nível de vida produtivo, conforme os planos e programas formulados, de comum acordo, pelo patrão e sindicato dos trabalhadores aprovados pelas secretarias.

Art.153-B. para dar cumprimento às obrigações que conforme foram articuladas anteriormente, os patrões podem convir com os trabalhadores em que a capacitação e o adestramento se proporcione dentro da empresa e fora dela também, através de instrutores especialistas contratados instituições, escolas e organismos contratados”.

A Lei Argentina Nº 20.744, de 21 de maio de 1976 “Régimen de Contrato de Trabajo” dispõe:

“Art.153-C. A proporção profissional e a formação dos trabalhadores, em conformidade com a legislação vigente, antes das inovações de base tecnológicas e organizativa da empresa, poderá solicitar ao empregador a implementação de ações de formação profissional para melhor adequação do profissional ao novo sistema”.

Art 154. O trabalhador terá direito a uma quantidade de horas e tempo total anual de trabalho, de acordo com o combinado em convenio coletivo, para realizar fora de seu local de trabalho atividades de formação e capacitação que se julgue necessárias ao seu próprio interesse”.

Comentando esses escritos legais, Raul Fernandez Campon (1967, p.34) afirma que “La norma legal em análisis [...] erige a esta ultima em derecho fundamental del trabajador y a lactara em um médio para dichacapacitación”.

Deve-se notar que as leis Argentina posicionam em uma linha da doutrina segundo a qual o patrão tem obrigação de propiciar formação profissional do empregado, JOSVIK (2009 p. 53).

É evidente que o direito a concepção profissional, como todos os demais direitos inerentes a pessoa afetuosa não aceita barreiras nos empenhos de propiciar formação profissional ao trabalhador.

19.1 Formação Técnico-Profissional no Âmbito Internacional.

Em uma relação empregatícia de trabalho importa distinguir o programa de formação técnico-profissional que está encarregado de aprimorar sua qualificação profissional, OLIVEIRA (2009 p. 61).

No direito Francês, por exemplar, o agregado basicamente deve comunicar os ideias de formação promovidos, à licença-formação alcunhado no referido país de (congé-formation), que deixa aos artesãos e adolescentes a profissionalização, conseqüentemente ascenderem a um nível superior de alcunha profissional e de alterarem com uma melhor qualificação dentro da empresa, atingindo assim uma promoção social, PEREEZ (2009 p. 74).

Embora geralmente uma melhor qualificação profissional, tem efeito de acomodar mais perfeito empregabilidade, seja de coisa recíproco do patrão e empregado, pode-se indagar se há no Direito Brasileiro dos Afazeres a probabilidade de ser imposta ao empregado a obrigação de abafar a ideias de aprimoramento profissional agenciado pelo empregador que possa ter como efeito uma promoção e conseqüente progressão, OLIVEIRA (2009 p. 52).

Como na definição de Nélío Reis (1957, p.380), corresponde à “qualificação contratual ou subjetiva”, ou seja, “aquela que decorre das condições fixadas pelo contrato entre as partes”. Em princípio o empregador e o empregado não podem unilateralmente impor condições tais que alterem a “qualificação contratual”.

Se o empregador promover os programas que se desenvolvem com congressos e diferentes andamentos de aprimoramento e desenvolvimento, que visem uma melhor qualificação profissional aludirá no acesso do agregado em acordo com a alcunha auferida.

Igualmente é possível checar que existe no sistema legislativo jurídico Brasileiro, como no Francês um direito do patrão impor qualificação profissional a seus aplicados e, em contraposição dever do agregado em se abafar aos ideias do patrão agenciados e aceitar as devidas promoções.

Dessa forma não se agatanha a abertura da mesmice contratual facilmente porque as normas de atitude e/ou regulamentares associadas ao acordo

de profissional aludindo acenados direitos e deveres entre as partes, PEREZ (2009 p. 52).

19.2 Programas Governamentais

Os programas governamentais são destinados na realidade aos afazeres que promovem o crescimento do adolescente no mercado de trabalho, OLIVEIRA (2009 p. 43).

Há duas maneiras de astúcias notórias; as ativas e de outro lado encontra-se as passivas bem caracterizadas como se observa a seguir:

“As políticas passivas compreendem mecanismos de natureza compensatória, como o clássico instrumento de seguro-desemprego e os programas assistenciais voltados para atender aqueles que não tem acesso ao seguro. Também são consideradas políticas passivas através dos instrumentos destinados à redução da oferta de trabalho, com a transferência aos sistemas de aposentadorias dos empregados de determinada idade e com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, da manutenção de jovens no sistema escolar, da redução da jornada de trabalho, ou mesmo no fomento à migração”. (Azevedo e Ramos, 1995; Ramos, 1997).

De fato tem predominância uma combinação flexível de instrumentos passivos renovados que inova os instrumentos de políticas ativa.

Os programas promovidos pelo Governo Federal, Permanecidos e Comunas não se têm concentrado à faixa etária do adolescente, mas se estendido à jovem de 16 a 24 anos.

Através da ordem histórica merece destaque a criação das entidades do sistema “S”, porque se abrangeu que inexistia labor classificada para a indústria em franca expansão havendo igualmente um aperto de astúcias, apresentando à cabeceira Roberto Simonsen, para que fosse criado um fundo constituído de ajudas compulsivas que abonasse probabilidade de agenciar a aprendizagem.

Sistema “S” quais sejam:

1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC;
3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR
4. Serviço Nacional de Aprendizagem de transportes – SENAIT
5. Serviço nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP.

Optou-se dessa forma por uma contribuição compulsória de sustento dos entes cometidas de causar a inserção e a qualificação da mão-de-obra sendo as mesmas confiadas aos empregadores, MARTINS (2009 p. 73).

As entidades que se denominam do Sistema “S” contêm ideias que dirigem ainda a profissionalização dos jovens como já se expôs em capítulos antecedentes.

Todos os entes do aparelho são desandados para a, coação que se abona pelo acontecimento de receberem recursos institucionais parafiscais.

O Sistema “S” que se encontra disseminado pelo país com uma diversidade de cursos através de educação à influência, com coesões e núcleo de treino e atendimento com o objetivo de estabelecimento-escola, abona aos adolescentes a probabilidade aberta de concepção profissional nos níveis básico, técnico, tecnológico com benefícios de programas sociais, culturais.

Observa-se com razão:

“...em sua origem os projetos de construção do SENAI e do SESI fazem parte [...] de uma estratégia empregada pelos industriais paulistas para disciplinar o trabalhador brasileiro e garantir a paz social, alicerçando-se nas premissas de colaboração entre capital e trabalhador e na representação de que o desenvolvimento industrial conivente aos empresários também interessa aos trabalhadores e a todos os brasileiros, independente da condição de classe. Assim é que nascem com pretensão de ser organismos públicos, embora tenham tido uma gestão privada, a cargo das entidades de representação patronal, o que revela as relações de cumplicidade entre tais associações sindicais e os grupos que mantêm o poder no interior do Estado Brasileiro e explica as disputas recorrentes, no campo político e ideológico, com os setores organizados dos trabalhadores industriais”. (DIMENSTEIN, Gilberto, 2000, p. 97).

Levando-se em cálculo a assunto que se oferece dos Serviços dos Órgãos Institucionais SENAI, SESI, SENAC e SESC pode-se observar:

“Ao ler os documentos que relatam a historia das quatro entidades acima representadas, é possível notar, durante o interregno que vai dos anos de 1940 a 2000 a concorrência de processos de metamorfose institucional, no interior dessas instituições. Tais mudanças advêm não só da necessidade de se adequarem às exigências das novas conjunturas históricas, mas também decorrem de transformações internas devidas a seu crescimento como organizações sociais. Como bem observa o processo de crescimento das redes dessas instituições acabou por gerar um quadro técnico-administrativo que não mais se alinha política-ideologicamente com os princípios dos grupos empresariais instituidores dos anos 40,50 ou mesmo dos anos 70. Essas instituições, nos dias atuais, mantêm quadros profissionais que contam com grande número de trabalhadores: SENAI – 11.810; SESI – 15000; SENAC – 17.80; SESC – 14.706; SENAT – 4100, crescimento [...] tais considerações levam-nos a ter muito mais cautela para afirmar que SENAI,SESI,SENAC e SESC constituem, hoje, simplesmente aparatos ideológicos a serviço do empresariado. São como os sistemas educativos, palco de contradições, de tensões e de lutas internas, em que diferentes visões de mundo, de sociedade e de educação se defrontam. Essa nossa afirmação, contudo, não exclui a importância do debate acerca de sua ambigüidade institucional: sistema que tem gestão privada prestando serviços de natureza pública, com recursos também de natureza pública”. (OLIVEIRA, Oris de, ed. Ltr, 2009 p. 197).

A Lei nº 5.274 de 24 de abril de 1967 não abandonava a observação das leis de trabalho e previdenciárias por parte do adolescente trabalhador, NASCIMENTO (2005 p. 86).

Tal lei apresentou desfrute duração constituindo derrogada pela Lei nº 6.086 de 15 de julho de 1974, em face de imperativo de acatar a cláusula que tivesse embasamento legal aos programas de encaminhamento de adolescentes.

A Lei nº 10.748 de 22 de outubro de 2003 e suas alterações criou o Programa Nacional de Incitação ao Primário Ofício para os Jovens – mais conhecido como PNPE, vinculado a ações dirigidas à promoção do jovem, com a origem de pecúnia classificando-os através do mercado de trabalho e inclusão social, sendo revogada pela Lei Nº 11.692 de 10 de junho de 2008, OLIVEIRA (2009 p. 86).

Através da Lei Nº 11.129 de 30 de junho de 2005 com a redação pela Lei Nº. 11.692, estendeu o campo de aplicação do pró-jovem com o objetivo de promover os jovens à sua volta ao método educativo, denominação de profissão e desenvolvimento humano sendo desenvolvido por meio das modalidades:

- a) Pró-Jovem Urbano;
- b) Pró-Jovem Campo;
- c) Pró-Jovem profissionalizado.

A modalidade Pro-Jovem – Serviço Educativo tem como objetivos:

1. Complementar a proteção social básica à ascendência, cunhando organismos para garantir a coexistência familiar e comunitária;
2. Criar condições para entrada, reinserção e tem como público alvo jovens aceda concertado no ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Tal programa visa atender o público que não tem alcunha para alguma presteza e necessitam de suporte socioeducativo como preparação para o primeiro emprego.

20 CONCLUSÃO

Com base no exposto, considerando-se a interpretação teleológica dos itens de lei mencionados, sempre apoiadas em uma análise referente a hermenêutica constitucional e a dignidade da pessoa humana, valores impares que inclusive são almejados em nossa constituição federalista de 1988.

Considera-se que o Estado (Brasil), em todos os seus níveis de organização, constitui-se como grande empregador, pois secundário o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) absorve aproximadamente 25% (vinte e cinco por cento) de vagas em disposição no mercado brasileiro. Tem então que agir na criação de vagas na modalidade de aprendizagem de forma a alavancar os índices sociais, impedindo desta forma a migração de uma população (adolescente/jovem) para o ócio, promiscuidade e suas conseqüências.

Pode-se inferir também o ganho na mais perfeita responsabilidade do Estado que muitas vezes acabam gastando recursos públicos em coisas supérfluas como por exemplo: monumentos, estátuas e estádios de futebol municipais, (apelidados como “elefantes brancos” pela sociedade), que de forma notória acarretam por parte dos maus administradores no desvio de verba e em corrupção, em detrimento decorre o rebaixamento dos adolescentes que se transformam em um continuar ser às margens da sociedade.

O correto de se pensar seria ter o aproveitamento de eventuais potencialidades humanas e conseqüentemente acarretaria em ganho de mais respeito perante a comunidade internacional.

A obtenção de resultados positivos requer das empresas, sobretudo as privadas para atuarem com parcerias, através de um plano que qualifique o jovem.

Possibilitará dessa maneira a sua valoração através de instrução, tal meio deve funcionar através de permissões de subsídios (investimentos) por parte do governo.

Desse feito alcançará também os direitos sociais e econômicos do ser humano em plena formação, engajando-os de forma qualificada no mercado de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

ARIGON, Mario Garmendia, **Direito do trabalho ed 3.** ed. São Paulo. LTR, 2004.

AZEVEDO, José Clóvis de , **PAIXÃO de aprender.** Petrópolis: Vozes, 1995.

BARBAGELATA, Hector Hugo **Derecho Del nino** ed. Cinterfor/OIT, 1996.

BRASIL. Constituição Federal 1988. **Constituição Federal 1988.** 4. ed. São Paulo: LEX, 2010. 165 p. (Coleção de bolso 2010) ISBN 978-85-7721-065-7.

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

DAL-ROSSO, Sadi; RESENDE, Mara Lúcia S. **Comerás o pão com o suor do teu rosto: as condições de emprego do menor trabalhador.** Brasília: Thesaurus, c 1986. 114 p.

DIMENSTEIN, Gilberto. **Aprendiz do futuro: cidadania hoje e amanhã.** 9. ed. São Paulo: Ática, 2000. 95p.

ESTATUTO da criança e do adolescente: **planilha para operacionalização.** São Paulo: Centro de Estudos do Crescimento e do Desenvolvimento do Ser Humano, 1992. 2v.

FERNADEZ, Raul Campon **Convencion de los derechos** editora Trilce – 1967

JOSVIAK, Mariane e BLEY, Regina Bergamaschi. **Ser aprendiz! Aprendizagem profissional e políticas públicas** Subtítulo: aspectos jurídicos, teóricos e práticos - São Paulo: LTR, Edição: - 2009, ABRIL.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. Ed. São Paulo: Atlas, 2008, p.609

MORAE, Antônio Carlos Flores de. **Trabalho do Adolescente: Proteção e Profissionalização** – São Paulo: Del Rey, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 21. Ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

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.

OLIVEIRA, Juarez de. **Consolidação das leis do trabalho**. 15. ed., atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1993. 663 p.

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

PEREZ, Viviane Matos González. **Regulação do Trabalho do Adolescente - Uma Abordagem A Partir dos Direitos Fundamentais** – São Paulo: Juruá, 2009.

REIS, Nélío. **Alteração do contrato de trabalho:** alteração por mútuo onsentimento, alteração unilateral e rescisiva, culpa recíproca. 2. ed., ampl. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957. 380 p.

VADE Mecum. 9. ed., **atual. e ampl.** São Paulo: Saraiva, 2010. ISBN 978-85-02-08953-2

VYGOTSKII, Lucas. Sarrdi. **A formação social da mente:** o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000. 191 p

ANEXO

ANEXO A - DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005.

DOU de 2.12.2005

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