

APRENDIZAGEM E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ADOLESCENTE

Magali Forato BRANQUINHO¹
José Roberto Dantas OLIVA²

RESUMO: Este artigo tem como objetivo abordar o trabalho do adolescente previsto tanto na Constituição Federal como em leis infraconstitucionais, em especial o contrato de trabalho especial regulamentado pelo instituto da aprendizagem. Num primeiro momento, discorre sobre a exploração da mão-de-obra infanto-juvenil no Brasil e no mundo ao longo da história. Depois, é feita uma abordagem sobre a questão da idade mínima para o ingresso no mercado do trabalho. Na sequência, é realizada uma explanação sobre o contrato de aprendizagem: origem do instituto, quem pode ser contratado, quais os tipos de atividades que são abrangidos pelo contrato. E por fim é feita uma abordagem crítica, para saber se a aprendizagem cumpre o seu objetivo de qualificar o adolescente ou é utilizada apenas como forma de conseguir mão-de-obra mais barata.

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

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho surgiu da vontade de se fazer uma avaliação de como é a atuação do adolescente no mercado de trabalho hoje, tomando como viés o instituto da aprendizagem, que foi regulamentado pela lei nº 10.097/2000 e alterado pela lei 11.180/2005.

Decidiu-se por esse tema, uma vez que a proteção ao trabalho do adolescente é um assunto que preocupa a sociedade brasileira desde o final do século XVIII, primeiro com a promulgação da Lei do Ventre Livre (1871) e depois com o Decreto 1313 (1891), que regulamentou o trabalho da criança e do

¹ A autora é bacharel em Comunicação Social, com habilitação em Jornalismo, formada pela Universidade Estadual de Londrina (UEL); Escrevente Técnico Judiciário do Fórum de Presidente Venceslau (TJ/SP); e aluna do 7º termo de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo”, de Presidente Prudente-SP.

² Juiz Titular da 1ª Vara e diretor do Fórum Trabalhista de Presidente Prudente - SP. Mestre em Direito das Relações Sociais – subárea Direito do Trabalho – pela PUC-SP, Especialista em Direito Civil e Processo Civil, Professor das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente – SP (graduação e pós-graduação), membro do Conselho Editorial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região, representante da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região na Circunscrição de Presidente Prudente-SP, Diretor Cultural da Associação dos Magistrados do Trabalho da 15ª Região – Amatra XV, Presidente do Conselho Editorial da Revista da Amatra XV e membro da Academia Venceslauense de Letras.

adolescente não permitindo que menores de 12 anos trabalhassem, exceto na condição de aprendizes nas fábricas de tecidos aos maiores de 8 anos.

O objetivo do presente trabalho foi fazer um levantamento histórico da exploração do trabalho do adolescente, bem como uma análise do instituto da aprendizagem a fim de qualificar profissionalmente o adolescente.

No capítulo 2, falou-se na exploração da mão-de-obra do adolescente no Brasil e no mundo e o surgimento de uma legislação de proteção ao trabalho do adolescente, dando-se ênfase à fixação de uma idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho.

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

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

Essa exploração gera consequências para o futuro desses adolescentes que por não se qualificarem estão sujeitos a continuar recebendo baixos salários.

No capítulo 3, a abordagem foi mais específica e focou no instituto da aprendizagem, incluindo algumas considerações históricas, condições para a validade do contrato, o aprendiz e a obrigatoriedade de as empresas contratarem até 15% do seu quadro de aprendizes.

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

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

Considera-se que a idade ideal para que uma pessoa ingresse no mercado de trabalho seja a partir dos 25 anos, quando já concluiu o ensino médio, o ensino superior e até já fez uma especialização. No entanto, no Brasil, o adolescente

pode começar a trabalhar a partir dos 16 anos, ou seja, quase dez anos antes de uma idade considerada razoável.

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

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

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

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

A elevação da idade mínima para 16 anos foi um avanço. Por outro lado, fez com que houvesse muitos adolescentes trabalhando na clandestinidade. E é preciso considerar que o adolescente que trabalha é prejudicado em sua saúde, lazer, educação e principalmente nos estudos e conseqüentemente, no mercado de trabalho.

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

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

No entanto, surgiram dúvidas: será que o Contrato de Aprendizagem é uma contrapartida ao adolescente que precisa trabalhar? Ou não passa de uma forma de mascarar a contratação de mão-de-obra barata?

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

Tendo em vista a não obrigatoriedade das microempresas e empresas de pequeno porte contratarem aprendizes, em cidades do porte de Presidente Venceslau (40 mil habitantes) teriam espaço para a aprendizagem ou no caso seriam contratados mais estagiários?

As aulas de formação profissional na verdade são insuficientes, não servem para formar o aprendiz, mas apenas para cumprir uma exigência.

A metodologia utilizada no presente trabalho envolve pesquisa bibliográfica. O método dedutivo será utilizado partindo de um universo mais amplo (proteção ao trabalhador adolescente) e diminuindo o enfoque para o trabalhador aprendiz.

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

Essa exploração gera consequências para o futuro desses adolescentes que por não se qualificarem estão sujeitos a continuar recebendo baixos salários.

2 HISTÓRICO SOBRE O TRABALHO INFANTO-JUVENIL

A exploração do trabalho infanto-juvenil foi deflagrada principalmente a partir da segunda metade do século XVIII, com a Revolução Industrial³, quando para aumentar a produção e o lucro era preciso que houvesse mais trabalhadores com

³ - ARRUDA (1994, p.89) conceitua: "Revolução Industrial: processo acelerado de transformação da estrutura produtiva realizado pela Inglaterra entre 1780 e 1800. Representa a separação definitiva dos trabalhadores de seus meios de produção, a sua transformação em proletários. Tal processo se caracteriza pela substituição das ferramentas pelas máquinas e da energia humana pela energia motriz. Em suma, a passagem do modo de produção doméstico ao fabril".

uma mão-de-obra mais barata. Por isso, conforme destaca Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro (2003, p. 16)

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

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

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

Em 1990, surge a Lei n.º 8.069 (ECA) - Estatuto da Criança e do Adolescente⁴. O Capítulo V, nos artigos 60 a 69 tratam do "direito à profissionalização e à proteção do trabalho", proibindo o trabalho a menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz.

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

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

Flávio Augusto Senra Franco (2001, p. 67) assevera que: “[...] de que adianta o Estatuto da Criança e do Adolescente estar em consonância com os

⁴ O Estatuto da Criança e do Adolescente em seu artigo 2º afirma que “Considera-se criança, para os efeitos desta lei, a pessoa até 12 anos de idade, incompletos, e adolescente aquela entre 12 e 18 anos de idade”. Esta é a definição adotada no presente trabalho. No entanto, quando a referência for o contrato de aprendizagem será considerada adolescente a pessoa com 14 anos completos e 18 anos incompletos.

ditames das leis mundiais, se o Estado, a família e a sociedade não dão condições para que a criança e o adolescente gozem dos direitos a eles dados por essas leis”.

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

2.1 A exploração do trabalho infantil no mundo

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

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

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

Em pleno século XXI, são encontradas crianças e adolescentes que têm a sua força de trabalho explorada, inclusive no Brasil, onde existe uma das legislações mais protecionistas em relação à criança e ao adolescente. Conforme destaca Francisco Carlos Lopes da Silva (2011)

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

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

Os trabalhadores adolescentes realizavam trabalhos muitas vezes incompatíveis com a sua condição, conforme relata Wendel de Brito Lemos Teixeira

(2010): “[...] eles eram aproveitados também em minas e subsolo e a jornada de trabalho dos menores era a mesma que a dos adultos. Isso trouxe uma situação de total desproteção à criança e ao adolescente.”

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

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

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

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

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

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

Mas foi na Constituição Federal de 1988, que a proteção aos adolescentes ficou mais evidente⁵ com o princípio da proteção integral à criança, ao adolescente e ao jovem, que foi incluído na esfera de proteção deste artigo pela Emenda Constitucional nº 65 de 2010.

⁵ 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.

2.2 A exploração do trabalho infantil no Brasil

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

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

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

Mas ainda hoje, o trabalho do adolescente é explorado no Brasil, o que gera consequências para o seu futuro uma vez que por não se qualificarem estão sujeitos a continuar recebendo baixos salários. Para Natalia Nunes Ferreira Batista (2006, p. 10) “Ao fazer uso da mão-de-obra de seus filhos, a família opta pela renda corrente em substituição ao investimento em educação o qual poderia levar a um aumento da renda futura”.

A sociedade já sabe que o problema existe, tem uma legislação protecionista, mas ainda assim não consegue acabar com a exploração da mão-de-obra dos adolescentes, porque os próprios pais que deveriam investir nos filhos são os primeiros a enxergar neles a solução mais imediata dos seus problemas, o que acaba por perpetuar essa situação.

2.3 A idade mínima para o trabalho do adolescente

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

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

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

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

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

Com a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, o trabalho das crianças e adolescentes ficou regulamentado entre os artigos 402 a 441. Seguindo a Constituição Federal, manteve a proibição do trabalho do menor de 14 anos⁶

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

⁶ Adalberto Martins (2002, p. 32) – [...] “excepcionando apenas os alunos ou internados em instituições que ministravam, com exclusividade o ensino profissional e aquelas de caráter beneficente ou disciplinar, sujeitas à fiscalização governamental”.

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

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

Em 1987, o Decreto-lei instituiu o "Programa do Bom Menino", visando empregar o jovem de 12 a 18 anos que fosse carente ou vítima de maus tratos. Esse Decreto dispensava os empregadores dos encargos sociais.

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

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

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

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

Alguns consideram um retrocesso⁷, uma vez que apesar de estar de acordo com a política mundial de combate ao trabalho infantil, vai de encontro com a realidade social vivida no país, o que dificulta a fiscalização, gerando assim altos índices de adolescentes e até crianças trabalhando de forma irregular.

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

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

Quem não ocupa o tempo fica em situação que facilita a inserção na marginalidade, sendo arregimentados pelo tráfico ou a se voltarem para atividades ilícitas. Para essa linha de pensamento, o trabalho infantil seria uma forma de impedir que muitas crianças e adolescentes pratiquem atos delituosos, sendo então uma solução e não um problema.

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

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

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

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

⁷ Claudia Coutinho Stephan (2002, p. 73): “O fato é que a majoração da idade para dezesseis anos causou reação aos operadores do Direito, bem como de diversos setores da sociedade. Por um lado, a mudança do limite para o trabalho infanto-juvenil representa um progresso legislativo, dando ênfase à oportunidade de estudo à criança e ao adolescente; por outro lado, a disposição constitucional, não raras vezes, coloca na clandestinidade o menor trabalhador que continua a prestar serviços subordinados, não eventuais e remunerados, como outrora.”

2.3.1 A importância da fixação da idade mínima

Pode parecer num primeiro momento que o problema do ingresso precoce no mercado de trabalho atinja apenas pessoas de lugares afastados, sem comunicação ou subdesenvolvidos. Mas, “enganam-se os que pensam que na atualidade, a infância está livre das agruras da exploração desenfreada de sua mão-de-obra tão comum nos idos tempos” (MINHARRO, 2003, p. 23).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 O CONTRATO DE APRENDIZAGEM

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

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

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

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

O Decreto-Lei nº 31.546, de 06 de outubro de 1952, conceituava a aprendizagem como o contrato de trabalho realizado entre o empregador e

o trabalhador maior de 14 (catorze) anos e menor de 18 (dezoito), submetido a uma formação profissional metódica ou ocupação cujo exercício tivesse sido admitido, mas em relação às idades, essas foram constitucionalmente alteradas para o adolescente ser admitido no emprego.

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

No Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90), o instituto foi previsto nos artigos 62 e 63, como uma formação técnico-profissional, mas que não poderia ferir princípios como o acesso e a frequência ao ensino regular⁸.

Em 1996, a Lei nº 9.394 de Diretrizes e Bases da Educação em seu Capítulo III, tratou da Educação Profissional, dos artigos 39 a 42, que entre outras medidas previa a possibilidade de acesso à educação profissional em instituições especializadas ou no próprio ambiente de trabalho, com diplomas com validade nacional⁹

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

⁸ Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

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

⁹ Art. 39. A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva. Parágrafo único. O aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto, contará com a possibilidade de acesso à educação profissional.

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

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

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

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

3.1 Conceito de Aprendizagem

Nos termos do artigo 428 da CLT e seus parágrafos, o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial que tem algumas características próprias como, por exemplo, a obrigatoriedade de ser ajustado por escrito e por prazo determinado de no máximo dois anos, sendo que após esse prazo, converte-se em contrato por tempo indeterminado (ROMITA, 2002, p. 117).

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

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

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

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

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

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

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

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

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

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

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

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

Para a validade do contrato, ele deve ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Devem ser observados o rendimento e a frequência do aprendiz no ensino regular, bem como a sua inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido por entidade qualificada.

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

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

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

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

Nilson de Oliveira Nascimento (2003, p. 122) deixa claro que não são, portanto, objeto de aprendizagem as funções que exigem formação técnica ou superior; os cargos de direção e gerência, nos termos do inciso II e parágrafo único do art. 62, da

CLT; funções que exigem licença ou autorização vedadas a menores de 18 anos¹⁰; as funções e ambientes de trabalho previstos na portaria nº 20/2001, nos quais os riscos não podem ser evitados por Laudo Técnico, conforme Portaria nº 04/2002, no seu art. 1º, § 1º.

Também estão excluídos da aprendizagem: os trabalhadores com contrato de trabalho temporário, conforme a Lei n. 6.019/74; os trabalhadores terceirizados que são excluídos do cálculo da tomadora e incluídos na cota da prestadora; atividades desenvolvidas em ambientes que comprometam a formação moral do aprendiz

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

3.1.1 O aprendiz

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

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

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

No entanto, existe contratação de aprendizes em outras faixas etárias também. Os adolescentes com idade de 16 a 18 anos também têm sido contratados

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

como aprendizes, o que demonstra que os empregadores entendem que esse tipo de contrato é mais benéfico do que o contrato de trabalho tradicional ou o contrato de estágio.

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

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

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

O Instituto Coroados de Aprendizagem e Estágio (ICAE)¹¹, por exemplo, no início de 2010 atendia um número muito maior de aprendizes – cerca de 80 adolescentes – do que estagiários – em média 45¹², ou seja, cerca de 65% dos adolescentes atendidos pela entidade eram aprendizes contra 35% de estagiários.

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

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

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

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

¹¹ O Instituto Coroados de Aprendizagem e Estágio é uma entidade que atende adolescentes no município de Presidente Venceslau-SP

¹² Informações colhidas junto ao ICAE em fevereiro de 2010.

2.2. Obrigatoriedade de contratação para as empresas

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

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

Por força da Lei complementar 123/2006, em seu artigo 51, III¹³, as Microempresas (MEs) e as Empresas de Pequeno Porte (EPPs)¹⁴ estão dispensadas da contratação de aprendizes no seu quadro de empregados. Segundo Valentim Carrion (2010, p. 309) as empresas antes do advento da Lei nº 10.097/2000 já eram obrigadas a contratar entre 5% e 10%. Com a nova lei o limite foi aumentado para 15%. Para se chegar a esse índice, é necessário saber qual é o total de empregados que trabalham em funções que podem ser exercidas pelo adolescente, ou, em última análise, pelo jovem de 18 a 24 anos de idade (ou até mais, se pessoa com deficiência).

Supondo-se que a empresa conta com 83 vagas que em tese poderiam ser ocupadas por aprendizes, o índice máximo de 15% corresponde a 12,45. Com esse valor, chega-se à conclusão do número máximo de aprendizes que poderão ser contratados: treze (13). Isso, aplicando-se o disposto no § 1º do artigo 429, que prevê literalmente que “As frações de unidade, no cálculo da porcentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz” (grifamos)

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

¹³ Na Seção II – Das Obrigações Trabalhistas: “As microempresas e empresas de pequeno porte são dispensadas: [...] III – de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;”

¹⁴ O artigo 3º da Lei Complementar 123/2006 (Microempresa) define ME e EPP. “[...] consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte a sociedade simples e o empresário a que se refere o artigo 966 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas jurídicas, conforme o caso, desde que: I – no caso das microempresas, o empresário, a pessoa jurídica, ou a ela equiparada, aufera em cada ano calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais); II – no caso das empresas de pequeno porte, o empresário ou a pessoa jurídica, ou a ela equiparada, aufera em cada ano calendário, receita bruta superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais);

CONCLUSÃO:

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

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

O contrato de aprendizagem é o único dispositivo, previsto inclusive constitucionalmente, que permite o ingresso no mercado de trabalho com idade inferior aos 16 anos. Nem todas as atividades podem ser objeto da aprendizagem. Com todas essas vedações, pode-se concluir que nem sempre o que parece ser contrato de aprendizagem pode ser caracterizado como tal. Muitas vezes, pode ser uma maneira de burlar a lei e conseguir mão-de-obra mais barata.

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

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

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

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

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

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

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

Como se pode observar, apesar de a legislação ter sido aprimorada, com a introdução de várias garantias ao trabalhador adolescente; na prática, essas leis não têm a eficácia desejada. Pois ainda hoje, o trabalho de crianças e adolescentes é explorado, o que é prejudicial para a formação dessas pessoas. Nesse contexto, para que a legislação tenha a aplicabilidade desejada, urge que se faça um trabalho com a sociedade em geral e com a família em especial.

No entanto, não adianta apenas tentar conscientizar as famílias. É necessário principalmente que se promovam ações de inclusão social a fim de que as condições daquela família permitam garantir o mínimo necessário para uma subsistência digna. Desta forma, o adolescente vai deixar de ser visto como uma possibilidade de melhorar a renda e em consequência as condições de vida da família no momento atual e passará a ser visto como uma perspectiva de melhora futura, através da educação.

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

_____. **Lei n. 11.180/2005, de 23 de Setembro de 2005**. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa

de Educação Tutorial – PET, altera a Lei n. 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm> Acesso em: 12 mar. 2011.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

_____. Emprego e trabalho no Brasil em perspectiva. In: RATTNER, Henrique. **Brasil no limiar do século XXI: Alternativas para a Construção de uma Sociedade Sustentável**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2000. p. 125-138. (Coleção Estante Usp - Brasil 500 anos). Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?hl=pt->

BR&lr=&id=mygrppPftqsC&oi=fnd&pg=PA125&dq=marcio+pochmann+idade+m%C3%ADnima+para+o+trabalho&ots=Ro-PPmnVpA&sig=kAw42TA8GLfXvNi955x4Fh33soM#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 02 abr. 2011.

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

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

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

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

SILVA, Lídia Munhoz da. **Uma análise crítica sobre as normas de proteção ao trabalho da criança e do adolescente no Brasil**. Presidente Prudente, 2007.117 fl. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, 2007

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

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

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

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