



**UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI
CURSO DE DIREITO**

**JOVEM APRENDIZ E A INSERÇÃO DOS JOVENS
NO MERCADO DE TRABALHO: UM OLHAR A PARTIR DO
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL**

Fabricia Tereza Fleck

Lajeado, novembro de 2019

Fabricia Tereza Fleck

**JOVEM APRENDIZ E A INSERÇÃO DOS JOVENS
NO MERCADO DE TRABALHO: UM OLHAR A PARTIR DO
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL**

Artigo acadêmico apresentado na disciplina de Trabalho de Curso II – do Curso de Direito, da Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES, como parte da exigência para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. M^a. Claudia Tessmann

Lajeado, novembro de 2019

Dedico este trabalho ao meu esposo Rogério Rother, o qual não mediu esforços para que meu sonho fosse realizado. Esteve comigo em todos os momentos, foste minha âncora. Para meu amado toda a minha gratidão.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por minha vida, família e amigos.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes.

À minha estimada orientadora Prof^a. M^a. Claudia Tessmann pela orientação, apoio e confiança.

Aos meus pais Clementina e Walmor, aos meus irmãos Silvio e Silvério, as minhas irmãs Silvia, Silvane e Fabiana e suas famílias, por estarem sempre dispostos a me ajudar.

Aos meus amigos e aos colegas da faculdade.

Ao meu esposo amado Rogério Rother, pelo apoio incondicional.

Ao meu filho amado e querido Mateus Fleck da Silva pelo carinho recebido, pelo apoio, pela paciência, por deixar a casa organizada e pelos bolos de chocolate.

A todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	05
2 TRABALHO INFANTIL NA CONTEMPORANEIDADE E A LEGISLAÇÃO PÁTRIA COM OBJETIVO DE EFETIVAR O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL E O CONTRATO DE APRENDIZAGEM, UMA FORMA DE EVITAR A EVASÃO ESCOLAR.....	07
2.1 Trabalho infantil na contemporaneidade.....	08
2.2 Legislação pátria com objetivo de efetivar o Princípio da Proteção Integral.....	10
2.3 Contrato de Aprendizagem como forma de evitar a evasão escolar.....	11
3 CONTRATO DE APRENDIZAGEM DO MENOR APRENDIZ, UMA FORMA DE REGULAMENTAR O TRABALHO INFANTIL.....	12
3.1 As regras do Contrato de Aprendizagem.....	15
3.2 Quem pode ser Jovem Aprendiz e quais os estabelecimentos são obrigados a contratar aprendizes.....	18
4. A IMPORTÂNCIA DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM COMO FORMA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL, A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL E A PARTICIPAÇÃO DA FAMÍLIA, DA SOCIEDADE E DO ESTADO.....	19
4.1 Princípio da Proteção Integral.....	21
4.2 A importância da participação da família para a inserção dos jovens no Programa Jovem Aprendiz.....	22
4.3 Compromisso das empresas em empregar jovens aprendizes e a participação do Estado.....	23
5 CONCLUSÃO.....	26
REFERÊNCIAS.....	28

JOVEM APRENDIZ E A INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO: UM OLHAR A PARTIR DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL

Fabricia Tereza Fleck¹

Claudia Tessmann²

RESUMO: O Programa Jovem Aprendiz é regido pelo Contrato de Aprendizagem, criado para facilitar e regulamentar a inserção dos jovens no mercado de trabalho, evitando, assim, o trabalho infantil. Desse modo, este artigo tem como objetivo analisar o Programa de Aprendizagem como uma forma de combate ao trabalho infantil. Para essa modalidade é aplicado o Princípio da Proteção Integral, que está elencado na Constituição Federal de 1988, no seu artigo 227 e na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 428. Portanto, é fundamental a participação da família, da sociedade e do Estado, para que as crianças não ingressem no mercado de trabalho precocemente. A questão que se propõe é: considerando os esforços para erradicação do trabalho infantil, o Contrato de Aprendizagem contribui para o combate do trabalho infantil no Brasil? Trata-se de pesquisa qualitativa, realizada por meio do método hipotético-dedutivo, de procedimento técnico bibliográfico, documental. Dessa forma, as reflexões começam pelo breve estudo do histórico do trabalho infantil na contemporaneidade, a legislação pátria e a proteção integral. Em seguida, examina o Contrato de Aprendizagem, quem pode ser aprendiz e quais os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes, trazendo também sobre as regras do Contrato de Aprendizagem. Finalmente, analisa a importância do Contrato de Aprendizagem para o combate do trabalho infantil e a participação da família, da sociedade e do Estado, aplicando o Princípio da Proteção Integral. Nesse sentido, conclui que, ao empregarem jovens aprendizes, as empresas atendem a um compromisso social, que se constitui numa forma de fazer valer o Princípio da Proteção Integral, sendo essencial a participação da família, da sociedade e do Estado.

Palavras-chave: Jovem Aprendiz. Contrato de Aprendizagem. Princípio da Proteção Integral. Trabalho Infantil.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe o trabalho infantil e a Emenda Constitucional nº 20 de 1998 promoveu alterações no que se refere à idade mínima para ingresso no mercado de trabalho, a qual passou a ser de 16 anos e de 14 anos para menores na condição de aprendiz, conforme a Lei nº 10.097/2000 – Lei da Aprendizagem.

¹ Bacharelanda do Curso de Direito da Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES. Endereço Eletrônico: fabricia.fleck@universo.univates.br.

² Mestra em Ambiente e Desenvolvimento pela Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES e Professora Assistente do Curso de Direito da Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES. Endereço Eletrônico: anges@univates.br.

A Lei da Aprendizagem foi criada com o objetivo de permitir a inserção dos jovens no mercado de trabalho. No presente artigo falar-se-á sobre o trabalho infantil na contemporaneidade, do Princípio da Proteção Integral, bem como a respeito da importância do Contrato de Aprendizagem e a participação da família, da sociedade e do poder público para o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, sendo que, apesar dos esforços do Brasil para a erradicação do trabalho infantil, neste artigo demonstrar-se-á que esse problema ainda faz parte das estatísticas brasileiras.

O jovem anseia poder ingressar no mercado de trabalho e isso ocorre cada vez mais precocemente. A partir da Lei da Aprendizagem, foi criado o Programa Jovem Aprendiz ou Aprendiz Legal, sendo que o programa governamental de aprendizagem é regulamentado pela Lei nº 10.097/2000, vigente juntamente com a Lei nº 11.180/2005, que modernizaram os artigos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho. É essencial para o jovem ter formação técnico-profissional, uma vez que as empresas preferem pessoas com experiência e formação na área, evitando-se, assim, que os jovens fiquem à mercê da sociedade e sejam vítimas do trabalho infantil. Além disso, a sua inclusão no âmbito profissional proporciona amadurecimento, prática e, principalmente, responsabilidade profissional e pessoal.

A questão que se propõe a partir do exposto é: considerando os esforços para erradicação do trabalho infantil, o Contrato de Aprendizagem contribui para o combate do trabalho infantil no Brasil? Para responder a esse questionamento, o presente artigo analisa o Contrato de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) à luz do Princípio da Proteção Integral, como também a participação da família, da sociedade e do Estado.

A pesquisa, no que se refere à abordagem, será qualitativa, empregando-se o método hipotético-dedutivo, com base em Mezzaroba e Monteiro (2014). A utilização do método hipotético-dedutivo ocorrerá através da utilização de procedimentos técnicos baseados na doutrina e na legislação, com fundamento nas fontes jurídicas pátrias.

Fragmentou-se a apresentação do presente artigo em três capítulos. O primeiro aborda de forma breve o histórico do trabalho infantil na contemporaneidade e a legislação pátria, que tem como objetivo efetivar o Princípio

da Proteção Integral; o segundo capítulo se volta ao Contrato de Aprendizagem, explicando o que é o Programa de Aprendizagem, quem pode ser aprendiz e quais os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes, trazendo, também, as regras do contrato de aprendizagem; por fim, o terceiro capítulo analisa a importância do contrato de aprendizagem para a erradicação do trabalho infantil e a participação da família, da sociedade e do Estado.

2 TRABALHO INFANTIL NA CONTEMPORANEIDADE E A LEGISLAÇÃO PÁTRIA COM OBJETIVO DE EFETIVAR O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL E O CONTRATO DE APRENDIZAGEM, UMA FORMA DE EVITAR A EVASÃO ESCOLAR

Pretende-se neste tópico discorrer sobre o trabalho infantil na contemporaneidade, com o objetivo de efetivar o Princípio da Proteção Integral e o Contrato de Aprendizagem, como forma de evitar a evasão escolar, diante do momento no qual crianças querem ingressar cada vez mais cedo no mercado de trabalho.

O início da puberdade é uma fase de transformação na vida do ser humano e um momento de muitas mudanças na vida do jovem:

Na tradição mais biológica e psicológica individual, a adolescência tem início com a puberdade e se encerra com a possibilidade de assumir papéis sociais adultos. Além disso, ela é caracterizada pela universalidade das transformações biológicas e psicológicas (RIBEIRO *et al*, 2016, p.14).

De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 1990, texto digital), no seu artigo 2º: “Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade”. O Estatuto da Juventude, Lei nº 12.852 (BRASIL, 2013, texto digital), aduz no artigo 1º, parágrafo 1º: “Para os efeitos desta Lei, são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade”.

As formas pelas quais ocorrem a exploração de mão de obra infantil, no território brasileiro, é diversa, conforme entendimento dos autores que seguem:

No cenário brasileiro, identificam-se situações variadas de trabalho infantil, sob as mais diversas apresentações em extensas áreas, sejam elas rural (agricultura e pecuária) ou urbana (comércio e indústria) e até o trabalho ilícito (tráfico de drogas e /ou pessoas e a prostituição). São amplas e inesgotáveis as possibilidades de ocorrência de trabalho infantil, e, em regra, essa prática revelará uma realidade de exploração, abuso, negligência ou violência perante a qual incidirá a responsabilidade da própria família, dos empregadores, de beneficiários das atividades desenvolvidas ou produtos e também do poder público (RAMOS; MORAIS, 2019, p. 126).

Ainda, segundo Ribeiro *et al* (2016), entre os 12 e 18 anos é uma fase de construção da identidade pessoal. Fase em que se instaura uma crise normativa por conta da mudança de rotina, momento em que o jovem precisa viver uma difusão de papéis e conciliá-la ao desenvolvimento da sua identidade pessoal, a qual irá se moldando e se identificando no cotidiano em que convive. Levando em consideração o momento de fragilidade em que se encontra o jovem, pela ânsia de ingressar no mercado de trabalho, o item a seguir tem por objeto focar o trabalho infantil na contemporaneidade.

2.1 Trabalho infantil na contemporaneidade

Através do site da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2011, texto digital), pode-se constatar que o Brasil assumiu, em 2006, um compromisso perante o mundo de erradicar o trabalho infantil. A meta seria de eliminar as piores formas de trabalho infantil até 2015 e de erradicar a totalidade do trabalho infantil até 2020. Segue o conceito de trabalho infantil, segundo a legislação brasileira:

[...] refere-se às atividades econômicas e/ou atividades de sobrevivência, com ou sem finalidade de lucro, remuneradas ou não, realizadas por crianças ou adolescentes em idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, ressalvada a condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos, independentemente da sua condição ocupacional (OIT, 2018, texto digital).

Conforme consulta ao site da Organização Internacional do Trabalho - OIT (2000, texto digital), a Convenção nº 182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação - estabelece que devam ser abolidas:

a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado

ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;

- b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;
- c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;
- d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança (OIT, 2000, texto digital).

Em conformidade com o site da OIT (2000, texto digital), verifica-se que o Ministério das Relações Exteriores – MRE do Brasil ratificou em 02 de fevereiro de 2000 e promulgou pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, com vigência nacional desde 02 de fevereiro de 2001, a Convenção nº 182 supracitada.

Em acesso ao site da Smartlab (s.d., texto digital), o Ministério Público do Trabalho, em cooperação com a Organização Internacional do Trabalho - OIT, lançou em 25 de julho 2019 uma plataforma com informações sobre trabalho infantil. No referido programa é possível acessar os dados a respeito do trabalho infantil em cada município do Estado brasileiro. À título de informação, no território nacional, os dados apontam que existem 2,7 milhões de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil. Conforme os dados fornecidos pelo site, a faixa etária entre 14 a 17 anos concentra cerca de 83,7% dos casos, porém, o trabalho infantil entre crianças de 5 a 9 anos teve um significativo aumento de 12,3% entre 2014 e 2015, passando de 70 mil para 79 mil.

Na plataforma acima citada, o Ministério Público do Trabalho contabilizou cerca de 4,3 mil denúncias de trabalho infantil por ano. Como frente de trabalho, foram ajuizadas 968 ações e firmados 5.990 termos de ajustamento de conduta, que consiste num instrumento administrativo firmado para impedir condutas irregulares (SMARTLAB, s.d., texto digital). Segundo Colucci (2013):

Nesse cenário de pós-modernidade, a existência de crianças trabalhando ou de adolescentes sendo explorados revela que todos os valores humanos que foram tão primorosamente declarados no decorrer da história do homem ainda se encontram longe de serem concretizados (COLUCCI, 2013, p. 64).

Apesar dos esforços governamentais para reduzir o número de crianças em situação de trabalho infantil, segundo o autor abaixo citado:

Não basta reduzir o número de crianças que sofrem com o trabalho infantil, é preciso eliminar o próprio trabalho infantil para que nenhuma criança seja vítima de forma tão deplorável de exploração da força de trabalho. Impõe-se não fazer dos dados estatísticos um desvio de foco, uma manipulação para destacar o que se quer ver e escamotear o que continua como mazela social. A propósito, por trás dos números que remanescem não existem outros números, existem pessoas que continuam oprimidas (SOBRINHO, 2015, p. 186-187).

Ainda, segundo Marques (1997):

A grande constatação da atual realidade social brasileira, é de que não se pode combater, efetivamente, a exploração do trabalho infantil, apenas no papel, isto é, através de leis, decretos, estatutos, portarias, etc., nem mesmo, através de uma fiscalização rigorosa, do cumprimento dessas normas, por parte do MTb, do Ministério Público do Trabalho e do Judiciário. Ora, se existem as leis, e se elas são boas, por que tanta dificuldade para que elas sejam aplicadas e cumpridas? Logicamente, todo este arcabouço jurídico de proteção ao menor, choca-se com uma realidade fálica cruel, servindo apenas para revelar as mazelas, dos pequeninos obreiros infantis e de suas respectivas famílias (MARQUES, 1997, p. 76).

Consoante com os autores acima citados, faz-se necessário que se tenha uma proteção legal na fase da adolescência, em função da fragilidade que faz parte deste processo. Em função disso, há a necessidade de uma proteção especial, portanto, esse será objeto do estudo a seguir.

2.2 Legislação pátria com objetivo de efetivar o Princípio da Proteção Integral

O trabalho infantil é determinantemente proibido pela legislação pátria, sendo que a idade mínima fixada para o trabalho é de 16 anos, com exceção na categoria de aprendiz a partir dos 14 anos. O art. 403 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) esclarece que:

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000).

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000) (BRASIL, 1943, texto digital).

Para Bignami (2013, texto digital, p. 121), o objetivo da criação do Direito do Trabalho seria de: “proibir o trabalho infantil e limitar ou, pelo menos, balizar a inserção do adolescente.” Porém, não foi o suficiente para acabar com o trabalho infantil.

O Princípio da Proteção Integral da criança e do adolescente está elencado na Constituição Federal de 1988, mais precisamente no art. 227, parágrafo 3º:

E art. 227:

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

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

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;

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

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

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

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

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

VII - programas de prevenção e atendimento especializado à criança, ao adolescente e ao jovem dependente de entorpecentes e drogas afins (BRASIL, 1988, texto digital).

O Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu artigo 3º, traz sobre a proteção integral:

Artigo 3º- A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade (BRASIL, 1990, texto digital).

Importante destacar que a combinação de leis, como a Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), juntamente com as Leis nº 11.180/2005 e nº 11.788/2008, modernizou os artigos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/43), no que se refere à proteção ao trabalho infantil. Além dessas leis, temos o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90) que trata da proteção dos jovens, conforme Bignami (2013, texto digital). Segundo o referido autor, os jovens poderão ter uma “formação adequada de prevenção pela educação em matéria de segurança do trabalho” (BIGNAMI, 2013, texto digital). No próximo tópico será abordado a respeito da necessidade de oportunizar aos jovens o direito ao trabalho sem abrir mão da educação.

2.3 Contrato de Aprendizagem como forma de evitar a evasão escolar

A lei trouxe a exigência de que só poderá participar do programa de aprendizagem o jovem que estiver matriculado em uma instituição educacional, cursando o ensino fundamental e médio, ou ter concluído ensino médio, no intuito de frear a evasão escolar. Tal assertiva é corroborada pelo doutrinador a seguir:

O quadro de baixíssima escolaridade básica no Brasil tem reflexos na efetividade das iniciativas de formação profissional. Felizmente, já há consciência de que através da educação e da formação profissional que pode se constituir em um caminho, uma passagem para a modernidade. Que a formação adequada pode ajudar o trabalhador na adaptação às mudanças, além de possibilitar a melhoria das condições de seu trabalho, de seu emprego, de seu rendimento, e, por consequência, incremento do seu nível de vida (STACECHEN; HORNUNG, 2009, p. 170).

O artigo 46 do Decreto nº 9.579 dispõe sobre o Contrato de Aprendizagem, indicando que:

Art. 46 - A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (BRASIL, 2018, texto digital).

Conforme o artigo 424 da Consolidação das Leis do Trabalho, abaixo:

Art. 424 - É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral (BRASIL, 1943, texto digital).

A legislação pátria tem como objetivo efetivar o Princípio da Proteção Integral, porém, cabe ao ser humano cumpri-la ou não. Nesse tópico, destaca-se a importância das leis para erradicação do trabalho infantil. Os jovens precisam e querem ingressar no mercado de trabalho, portanto, abordar-se-á com mais profundidade no próximo capítulo o Contrato de Aprendizagem.

3 CONTRATO DE APRENDIZAGEM DO MENOR APRENDIZ, UMA FORMA DE REGULAMENTAR O TRABALHO INFANTIL

Pretende-se, neste item, discorrer sobre as regras que regem o Contrato de Aprendizagem, o qual regulamenta o trabalho infantil, assim como sobre o Programa de Aprendizagem, analisando quem pode participar do Programa Jovem Aprendiz e qual empresa é obrigada a contratar aprendizes.

O instituto da aprendizagem foi introduzido, no ordenamento jurídico do brasileiro, após a revolução industrial, sendo embrionário do Direito Romano. Isso se deve, conforme Oleski (2009, p. 86), “com o objetivo de qualificar os trabalhadores para operacionalizar máquinas e desenvolver tarefas com habilidade e produtividade”. Por consequência disso, houve um aperfeiçoamento nas leis em relação a aprendizagem.

Martins (2001), aduz que a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 428, traz o conceito de aprendizagem na atualidade:

[...] o conceito de aprendizagem está contido no artigo 428 da CLT, com redação determinada pela Lei n. 10.097/2000, que está assim redigido: “contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação” (MARTINS, 2001, p. 92).

Para Fonseca (2015, p. 87), caracteriza-se aprendizagem como: “formação técnico-profissional por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho”.

Na concepção de Santos (2009, p. 127), “o direito à profissionalização do aprendiz encarta-se como direito humano fundamental (art. 1º, CF/88)”, uma vez que, é através do laboro, uma das formas de sustento para as necessidades do ser humano, que os jovens empregados se sentem dignos e realizados.

Ainda, no entendimento de Fonseca (2018), a Lei da Aprendizagem prevê vários benefícios e garantias para os jovens aprendizes, que antes não havia, a começar pelo contrato especial de aprendizagem, que deve ser por escrito, ter prazo máximo de dois anos e ser devidamente anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), salvo em caso mais benéfico para o jovem, entre outros. Outrossim, deve-se sempre garantir o respeito à escolaridade do adolescente.

Como bem mencionado acima, o Contrato de Aprendizagem, além de possuir natureza especial, tem por finalidade a formação técnico-profissional do aprendiz, fato de suma importância na regulamentação do trabalho infantil. O Programa Jovem Aprendiz ou Aprendiz Legal é um projeto do governo federal, criado a partir da Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), com o objetivo de preparar e inserir os jovens no mercado de trabalho.

Conforme Medeiros (2016), em 2000 foi implementada a Lei do Aprendiz, a qual estabelece que empresas e estabelecimentos de qualquer natureza devem reservar de 5% a 15% de seu quadro de funcionários para aprendizes, sendo que essa porcentagem pode variar conforme o número de funcionários na condição de aprendiz. Esses devem estar vinculados ou cadastrados em uma organização com programas de aprendizagem. Confirmado pelo Decreto nº 9.579, a legislação prevê em seu art. 51 que:

Art. 51. Estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos oferecidos pelos serviços nacionais de aprendizagem o 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 (BRASIL, 2018, texto digital).

Conforme dados do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2017, texto digital), o Manual de Aprendizagem traz em seu conteúdo a que se refere esse programa de aprendizagem:

É o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica e com atividades práticas coordenadas pelo empregador. As atividades devem ter a supervisão da entidade qualificadora, em que se é necessário observar uma série de fatores, como o público-alvo, indicando o número máximo de aprendizes por turma; perfil socioeconômico e justificativa para seu atendimento; objetivos do programa de aprendizagem, com especificação do propósito das ações a serem realizadas e sua relevância para o público participante, a sociedade e o mundo do trabalho; conteúdos a serem desenvolvidos, contendo os conhecimentos, habilidades e competências, sua pertinência em relação aos objetivos do programa, público participante a ser atendido e potencial de aplicação no mercado de trabalho; estrutura do programa de aprendizagem e sua duração total em horas, observando a alternância das atividades teóricas e práticas, bem como a proporção entre uma e outra, em função do conteúdo a ser desenvolvido e do perfil do público participante; mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem e mecanismos de inserção dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem; e o período de duração – carga horária teórica – observando a concomitância e os limites mínimo e máximos das atividades práticas, observando os parâmetros

estabelecidos na Portaria MTE nº 723, de 23 de abril de 2012 (BRASIL, 2017, texto digital).

Conclui-se, portanto, que o Programa Jovem Aprendiz é um programa voltado para a preparação e inserção de jovens no mundo do trabalho, o qual é regulamentado pela Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000). A seguir, discorrer-se-á sobre as regras que devem ser respeitadas no Contrato de Aprendizagem.

3.1 As regras do Contrato de Aprendizagem

O Manual de Aprendizagem, publicado pelo Ministério do Trabalho (BRASIL, 2017, texto digital), apresenta detalhadamente o que as empresas e instituições precisam saber para contratar um jovem aprendiz. O referido manual esclarece, por exemplo, quais são os estabelecimentos que são obrigados a contratar aprendizes, bem como se o curso de aprendizagem acarreta algum ônus para os mesmos, quem pode ser candidato a aprendiz, como deve ser feita a seleção dos candidatos e como formalizar a contratação.

Ao todo, o Manual de Aprendizagem possui cinquenta e cinco questões sobre o funcionamento da aprendizagem. Ainda, o texto do manual traz um tema relevante para os estabelecimentos, qual seja: “O que é preciso saber para contratar o aprendiz”, tendo sido revisado e ampliado em 10 de janeiro de 2014, após sua criação em abril de 2006. O Manual da Aprendizagem (BRASIL, 2017, texto digital) reúne toda a legislação que regulamenta a implementação da Lei da Aprendizagem, bem como explica o que é o Programa de Aprendizagem:

É o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendiz, observando os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007. São consideradas atividades teóricas aquelas desenvolvidas na entidade formadora, sob orientação desta. As atividades práticas são aquelas desenvolvidas na empresa ou na entidade formadora, conforme o caso (ver questões 12 e 20). A entidade formadora deverá fornecer à empresa o respectivo plano de curso e orientá-la para que ela possa compatibilizar o desenvolvimento da prática à teoria ministrada (BRASIL, 2017, p.13-14).

Importante destacar que a atividade desempenhada por um jovem aprendiz deve estar cadastrada em seu contrato de aprendizagem. Para tanto, o Manual de Aprendizagem traz importantes orientações às empresas sobre os locais em que os jovens, na condição de aprendizes, não devem trabalhar, observe-se:

Em observância aos princípios contidos no art. 227 da Constituição Federal (CF/88) e no ECA é assegurada aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos prioridade na contratação para o exercício da função de aprendiz, salvo quando:

I – As atividades práticas de aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa ilidir 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 18 anos; e

III – A natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes (art. 11, incisos I, II e III, do Decreto nº 5.598/05).

Nas atividades elencadas nos itens acima, deverão ser admitidos, obrigatoriamente, jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único do Decreto nº 5.598/05) e pessoas com deficiência a partir dos 18 anos (BRASIL, 2017, texto digital).

A Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943, texto digital), com as alterações introduzidas pela Lei da Aprendizagem, determina que a carteira de trabalho do aprendiz seja devidamente anotada, especificando o salário recebido mensalmente, bem como benefícios como: vale transporte, tíquete alimentação, participação nos lucros, e outros benefícios aos quais os empregados da mesma empresa têm direito.

A referida legislação destaca, ainda, que todos os direitos trabalhistas e previdenciários, como direito ao proporcional ao décimo terceiro, proporcional de adicional de férias, proporcional aos dias trabalhados, devem ser assegurados, assim como deve haver o recolhimento, obrigatório, de 2% sobre o valor da remuneração de cada jovem para a conta vinculada ao FGTS. Por fim, caso o jovem for afastado para servir ao exército, a empresa deverá continuar depositando o FGTS do jovem normalmente (BRASIL, 1943, texto digital).

Considerado um avanço, segundo Fonseca (2013), é a contratação de aprendizes com deficiência intelectual ou mental em linhas de produção, comércio e atendimento ao público, inclusive em empresas organizadoras de eventos:

[...] para tratar de aprendizes com deficiência intelectual ou mental, que não necessitam do aporte formal da escola, bastando ser considerada a sua

matrícula em escola especial, não para que se observe a frequência a cursos regulares do ensino fundamental, ou que se exija escolaridade mínima, mas para que se valorize a sua capacidade de exercer as funções laborais, e de aprendê-las no interior das empresas, o que viabilizará a evolução das oficinas protegidas, que hoje se desenvolvem no interior de ONGs. A experiência tem mostrado excelentes resultados, havendo contratação de pessoas com deficiência intelectual ou mental em linhas de produção, comércio e atendimento ao público, inclusive em empresas organizadoras de eventos (FONSECA, 2013, p. 109-110).

Ainda, o referido autor destaca a importância da contratação de pessoas com deficiência através do Contrato de Aprendizagem, que teriam os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários, com observância de um curso de formação profissional. Ocorre que, a maior dificuldade alegada pelas empresas para o cumprimento das cotas com deficiência é a falta de qualificação profissional dessas pessoas. Desse modo, o trabalhador seria contratado inicialmente como aprendiz e, em seguida, passaria a compor a cota definitiva de trabalhadores com deficiência (FONSECA, 2013).

À jovem aprendiz que engravidar enquanto estiver contratada, a Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho - TST de 2012, inciso III, estabelece que: "III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado", evitando relatos como os do desembargador a seguir:

Recebemos notícias de adolescentes que se acidentavam no trabalho e deixavam de ser atendidos pela Previdência; meninas que engravidavam e eram sumariamente dispensadas sem haver seus direitos (FONSECA, 2015, p. 81).

De acordo com o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, no que se refere ao trabalho infantil, fica proibido o trabalho noturno, a jornada de trabalho deve ser de 6 horas, podendo ser estendida no máximo a 8 horas, desde que o aprendiz já tenha completado o ensino fundamental e quando as horas destinadas à aprendizagem teórica foram contabilizadas nessa jornada. Ainda, o jovem aprendiz menor de 18 anos tem direito de coincidir suas férias de trabalho com as férias escolares, sendo vedado o seu fracionamento.

Conforme visto nesse item, os direitos tiveram um avanço significativo no sentido da proteção dos jovens em condição de aprendizes. Tratar-se-á a seguir a

respeito de quem pode ser Jovem Aprendiz e quais estabelecimentos tem a obrigação de contratar aprendizes.

3.2 Quem pode ser Jovem Aprendiz e quais os estabelecimentos são obrigados a contratar aprendizes

A Lei da Aprendizagem traz o conceito de Jovem Aprendiz, sendo o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que está estudando em uma instituição pública ou privada e trabalhando ao mesmo tempo, para fins de aprender uma profissão dentro de uma empresa. O Manual de Aprendizagem traz mais características do Jovem Aprendiz:

O aprendiz é o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o Ensino Médio e inscrito em programa de aprendizagem (art. 428, caput e § 1º, da CLT). Caso o aprendiz seja pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 428, § 5º, da CLT) (BRASIL, 2017, texto digital).

Um jovem aprendiz deve ser aceito em qualquer tipo de empresa que tenha pelo menos sete empregados, sendo que esta determinação está elencada no artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho. O referido artigo estabelece, ainda, a porcentagem mínima e máxima de trabalhadores que devem ser contratados na condição de aprendizes:

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

§ 1o-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 1º-B Os estabelecimentos a que se refere o caput poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da porcentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento

Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais. (Incluído pela Lei nº 12.594, de 2012)

§ 3º Os estabelecimentos de que trata o caput poderão ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas - SISNAD nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores locais responsáveis pela prevenção do uso indevido, atenção e reinserção social de usuários e dependentes de drogas (BRASIL, 1943, texto digital).

O Manual da Aprendizagem, publicado pelo Ministério do Trabalho (BRASIL, 2017, texto digital), informa que a contratação só será válida com a frequência do aprendiz à escola:

Nas localidades onde não houver oferta de Ensino Médio para o cumprimento do disposto no § 1º do art. 428 da CLT, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o Ensino Fundamental (art. 428, § 7º, da CLT). Caso não tenha concluído esta etapa, esta exigência deverá ser atendida, ou seja, a contratação só será válida com a frequência do aprendiz à escola (BRASIL, 2017, texto digital).

As empresas sem fins lucrativos, que possuem por objetivo a educação profissional, não precisam participar do programa Jovem Aprendiz, podendo elas mesmas contratar Jovens Aprendizes. Porém, é opcional para microempresas, empresas de pequeno porte, empresas cadastradas no Simples Nacional e Empresas Sem Fins Lucrativos, conforme artigo 430 da Consolidação das Leis do Trabalho. Os órgãos públicos e sociedades de economia mista são obrigados a contratar jovem aprendiz. O assunto supracitado traz a necessidade de aprofundar sobre a regulamentação da relação de trabalho entre aprendiz e empregador, sendo, portanto, o Contrato de Aprendizagem, o objeto do próximo capítulo.

4 A IMPORTÂNCIA DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM COMO FORMA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL, A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL E A PARTICIPAÇÃO DA FAMÍLIA, DA SOCIEDADE E DO ESTADO

O presente tópico tem o condão de avaliar a importância do Contrato de Aprendizagem para o combate do trabalho infantil no mercado de trabalho, trazendo o direito à proteção da criança e adolescente como um dever da família, da

sociedade e do Estado. Neste sentido, importante destacar a proibição do trabalho noturno, perigoso, insalubre, penoso, como também os que prejudiquem o desenvolvimento físico, mental e moral dos jovens. Ao refletir sobre o tema, Fonseca (2015) observa que:

A legitimidade popular, a combinação de esforços entre a família, o Estado e a sociedade e a absoluta prioridade que se confere aos direitos em questão traçam, de forma indelével, a proeminência do direito à profissionalização com relação aos adolescentes de 14 a 18 anos, os quais podem ativar-se profissionalmente em condições restritas de trabalho. Em qualquer hipótese, não se admite trabalho noturno, insalubre, perigoso ou penoso, tampouco qualquer trabalho que atente contra o salutar desenvolvimento físico, mental e moral desses cidadãos. Finalmente, os adolescentes de 14 a 16 anos somente podem trabalhar na condição de aprendizes (FONSECA, 2015, p. 78).

Ramos e Morais (2019) fazem a mesma avaliação, confirmando a posição anterior de Fonseca (2015), destacando que:

A exploração do trabalho infantil foi proibida porque se verificou que o trabalho precoce põe em risco a educação e compromete todo o desenvolvimento físico e psicológico de uma criança. Isso ocorre devido à competição que se estabelece entre as atividades de trabalho e as atividades escolares, de esporte e lazer, essenciais para a saudável formação do indivíduo. Além de danos potenciais: prejuízos ao desenvolvimento biopsicossocial, atraso ou mesmo abandono escolar, maior risco de doenças ocupacionais e acidentes, trazendo para o desenvolvimento das crianças diversas consequências que podem resultar em doenças que não vão aparecer de imediato, mas poderão surgir muitas vezes na idade adulta. É possível citar como exemplo transportar uma carga acima das possibilidades de determinada criança em razão do seu desenvolvimento, o que pode trazer sérias e graves doenças e transformar o infante em um adulto antes do tempo, com perda do direito à ludicidade e comprometimento da sua cognição (RAMOS; MORAIS, 2019, p. 125).

Segundo dados do Boletim da Aprendizagem Profissional, divulgado em 21 de março de 2019, e elaborado pelo Ministério da Economia, verifica-se que em 2018, um total de 444.189 adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos entraram no mercado de trabalho por meio da aprendizagem profissional (BRASIL, 2018, texto digital).

Quando se fala em emprego, a experiência profissional é um diferencial na vida dos jovens, daí a importância do Contrato de Trabalho, pois se constitui no principal documento que comprova a relação de trabalho existente entre a empresa e o funcionário. Diante disso, não se tem mais dúvidas da importância da aprendizagem, uma vez que:

A aprendizagem tem dois objetivos essenciais: promover a inserção do adolescente no mercado de trabalho e qualificar a mão-de-obra, a qual poderá, posteriormente, ser aproveitada pela Empresa. Um está imbricado no outro, vez que só se há dentro no mercado de trabalho profissional qualificado ou, com outras palavras: no atual mercado competitivo, a empresa só contrata o empregado qualificado (NETO, 2009, p. 67).

Vive-se em uma sociedade onde cabe a cada um o dever de cuidar dos jovens, porque esses se encontram em estado vulnerável, uma vez que os jovens não possuem sua estrutura psíquica e emocional totalmente formada. Diante disso, é de suma importância um estudo sobre o cuidado e o acompanhamento da família, da sociedade e do Estado nesse momento de transição e inserção dos jovens no mercado de trabalho, como forma de evitar o trabalho infantil. No próximo item, adentrar-se-á no estudo do Princípio da Proteção Integral.

4.1 Princípio da Proteção Integral

No presente estudo optou-se em analisar o Princípio da Proteção Integral de forma mais detalhada, em função da fragilidade que envolve a fase da infância. Para Colucci (2013), conforme segue:

A Teoria da Proteção Integral está fundada nos princípios e nas disposições constantes da Declaração Universal dos Direitos da Criança, de 1959, e da Convenção sobre os Direitos da Criança, de 1989, documentos que refletem a tendência atual da área dos direitos humanos, bem apontada por Bobbio, de “destacar”, dentre o vasto rol de direitos humanos consagrados pela Declaração de 1948, “a especificidade”, no caso, a singularidade da infância (COLUCCI, 2013, p. 57).

A Doutrina da Proteção Integral foi introduzida no ordenamento jurídico brasileiro através do artigo 227 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, texto digital), que promulgou ser “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”.

Diante do preceito constitucional, Ishida (2015) corrobora a necessidade de proteção, aduzindo que:

O Estatuto segue mandamento constitucional previsto no art. 7º, inciso XXXIII, que veda o trabalho de menor de 16 anos. É tendência mundial a vedação da criança e adolescente ao trabalho, eminentemente pela necessidade de escolarização. A proibição objetiva impor desgaste prematuro à pessoa em formação, compatibilizando-se com a doutrina da proteção integral adotada pela lei menorista (ISHIDA, 2015, p.175).

Em conformidade com o até então exposto, é possível verificar que a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988, texto digital) impôs o dever de cuidado tanto à família, à sociedade e ao Estado, portanto, a proteção integral é um dever da família, da sociedade e do Estado.

Diante da nova doutrina, as crianças e os adolescentes são reconhecidos como sujeitos de direitos, os quais deixam de ser total responsabilidade do Estado e passam a ser também da família e da sociedade. Diante o exposto, verificar-se-á no próximo item a importância da participação da família para a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

4.2 A importância da participação da família para a inserção dos jovens no Programa Jovem Aprendiz

Abordar-se-á neste item a importância da família neste momento tão importante e desafiador para o jovem, uma vez que, inserido no Programa Jovem Aprendiz, estará protegido e terá seus direitos garantidos. Segundo Fonseca (2015, p. 78), “A doutrina em análise os concebe como cidadãos plenos, sujeito de direitos e obrigações a quem o Estado, a família a sociedade devem atender prioritariamente”. Conforme o autor abaixo:

Ser adolescente no século XXI tem se mostrado um desafio importante para todos: para o *mundo adulto*, no qual é necessário lidar com padrões de referência e modelos de ação do mundo muito distinto dos seus; para o *Estado*, que tem no adolescente um problema Central em termos de formação, inserção no mercado de trabalho, [...] e família; e para o próprio *adolescente*, que tem de lidar com o mundo adulto que ele dá poucas referências e modelos, que, muitas vezes, são confusos, ambíguas e contraditórios e se vê compelido a praticamente criar referências e construir formas de ser no mundo contemporâneo caracterizado como o complexo, heterogênea e flexibilizado (RIBEIRO *et al*, 2016, p.13).

A família é um lugar de aconchego e segurança, onde os jovens devem receber orientação e apoio. Os jovens necessitam do apoio da família como também da escola, sendo assim:

A orientação para os pais de alunos em fase de escolha profissional é muito importante e pode ser realizado por meio de palestras oficinas de vivências grupais, visando inseri-los no processo de escolha dos filhos e, também, auxiliá-los a participar deste momento especial da vida deles. Cabe rebater com os pais as dificuldades atuais de fazer uma escolha no mundo com tantas mudanças e tão diferente daquele no qual eles se definiram profissionalmente. A escola pode, também, convidar os pais a realizar palestra sobre suas profissões, seu trabalho e sobre como realizaram escolhas na vida profissional. Esse tipo de atividade gera orgulho nos estudantes e favorece a aproximação entre pais filhos e escola (LISBOA; SOARES, 2018, p. 23).

Já para os autores que segue, vai além da importância da participação dos pais na escolha profissional:

[...] A qualidade das relações familiares estabelecidas, a comunicação aberta, o apoio emocional oferecido e a confiança influenciam as atividades de exploração, as aspirações profissionais os planos futuros, impactado os processos de construção de carreira [...]. (LEVENFUS; NUNES, 2016, p. 24).

Conforme citado pelos autores acima, é no seio familiar que o jovem encontra segurança e acolhimento, além de orientação para a escolha profissional e cabe às empresas proporcionarem a esses jovens uma oportunidade de trabalho. Assim, também, dificultando-se o trabalho infantil não regulamentado pela Lei da Aprendizagem. Por isso, segue o artigo trazendo a importância das empresas em dispor das cotas para Jovens Aprendizes.

4.3 Compromisso das empresas em empregar jovens aprendizes e a participação do Estado

Cabe ao Estado a função de fiscalizar as empresas para que reservem as cotas e contratem aprendizes, além de garantir os direitos trabalhistas, como Carteira de Trabalho assinada, Contrato de Aprendizagem por escrito, entre outros, uma vez que, conforme Bignami (2013, p. 126), “Todos esses quesitos são verificados pelo auditor fiscal do trabalho tanto no momento inicial de exigência do cumprimento da cota quanto no momento da execução do contrato de trabalho”, e:

Neste sentido à empresa é atribuída a responsabilidade social como fundamento decisivo para a efetivação de um dos direitos essenciais aos jovens e adolescentes: o direito à profissionalização, tal como estabelece tanto a Constituição Federal de 1988 com o Estatuto da Criança e do Adolescente em seu Capítulo V. Esta necessidade ressalta a inserção da empresa em um contexto mais humanista, cujas preocupações sociais devem reverter em benefício para toda a sociedade (MEDEIROS, 2016, p. 137).

O aprendizado é algo que diferencia um ser de outro. Se o empregador tiver a chance de escolha, certamente o indivíduo que tiver experiência profissional terá maior chance de conquistar a vaga de emprego, pois:

A dinâmica do mercado de trabalho, extremamente competitivo, exige das empresas inovações constantes, o que as impele a contratar, em sua maior parte, profissionais com experiência ou capacitados tecnicamente, impedindo assim a inserção do jovem nas atividades laborais, quer por falta de experiência, quer por formação insuficiente para atender a este mercado competitivo (MEDEIROS, 2016, p.15).

Porém, algumas empresas são relutantes em oportunizar aos jovens aprendizes seu primeiro emprego. Segundo Favero e Reis (2019, p. 47), “A lei da aprendizagem nem sempre é cumprida pelas organizações, algumas preferem pagar, multa a cumprirem a cota, e outras não dão chance para que aprendizes possam desenvolver-se adequadamente”.

Para o doutrinador Bignami (2013), além dos jovens, as empresas também são beneficiadas com o ingresso desses no mercado de trabalho por ser uma:

[...] maneira de esse adolescente se preparar e de a própria empresa buscar quadros melhores e investir, desde o início da formação, num trabalhador que certamente agregará valor a essa empresa. A aprendizagem ajuda a modernizar os meios de produção; ajuda, inclusive, a garantir à empresa maior flexibilidade, pois ela conta, desde o início, com a formação desse adolescente e, de certa forma, melhora a qualidade dos produtos e dos próprios serviços prestados a toda a sociedade. Já para o adolescente, além de ser naturalmente um direito, que consta da legislação toda de proteção, é a grande oportunidade que esse adolescente tem de entrar no mercado de trabalho tanto com uma formação teórica quanto com uma formação prática no próprio ambiente de trabalho. Então, é essencial a aprendizagem tanto para a empresa quanto para o adolescente como também para a própria sociedade (BIGNAMI, 2013, p. 123).

Medeiros (2016), ao tratar sobre a importância da política de aprendizagem, acrescenta que:

A política de aprendizagem torna o jovem muito mais preparado para enfrentar o mercado de trabalho, também gerando, em longo prazo, crescimento da economia nacional, diminuição da pobreza e maior número

de mão de obra qualificada para realizar as funções necessárias dentro de uma empresa (MEDEIROS, 2016, p. 21).

O referido autor traz em sua obra, o dever do Governo em implantar Políticas Públicas para inserção dos jovens no mercado de trabalho, ressaltando que:

Deste modo, as políticas públicas voltadas para inclusão dos jovens movimentam o aparato estatal no sentido de criação de ações que aumentem as oportunidades oferecidas principalmente no sentido de profissionalização e qualificação profissional. Neste sentido, o poder público e a sociedade civil formam uma diretriz para as políticas de assistência pois aumentam as possibilidades de adequado enquadramento das políticas as necessidades sociais (MEDEIROS, 2016, p. 28).

Fonseca (2015) lembra que ambos, empregador e aprendiz, possuem obrigações:

XII – A obrigação do empregador é a de fornecer possibilidades de formação profissional; a do aprendiz é a de se dedicar com zelo. São justas causas para a rescisão contratual a inadequação do aprendiz ao programa, ato de indisciplina e faltas às aulas que impliquem a perda do ano letivo (FONSECA, 2015, p. 95).

Para que se tenha um resultado satisfatório, é essencial que a família, a sociedade e o poder público se unam em favor da inserção dos jovens no mercado de trabalho. Neste sentido, a participação das empresas é essencial para a concretização do Programa de Aprendizagem. Baron (2009) explica:

Daí a importância da aprendizagem como um momento de formação da identidade do adolescente, num processo que propicia a qualificação profissional concomitantemente com o processo educacional, indo ao encontro das metas do Estado Brasileiro de reduzir as desigualdades sociais e a pobreza, visto que na Ordem Constitucional, a criança e adolescente são considerados com prioridade absoluta na implementação das políticas públicas (BARON, 2009, p. 163-164).

Já para o autor a seguir, a relevância do trabalho na vida do jovem é importante:

Contudo, se a proposta é formar jovens com escopo de contribuição social, a formação não pode ser restritamente técnica, mas abranger aspectos morais e psicológicos. É preciso cultivar no jovem a responsabilidade se tornar um protagonista social, um cidadão de direitos e deveres (MEDEIROS, 2016, p. 16).

Sobre a relevância do trabalho na vida do jovem, Baron (2009) explica que:

Na vida do Jovem, o trabalho ganha relevância como primeiro processo de inserção formal no mundo adulto. Esse delicado momento de transformação precisa ser visto como algo muito além da formação de mão-de-obra

produtiva. É, sobretudo um processo de educação e de aprendizagem para a convivência social (BARON, 2009, p. 163).

A Lei da Aprendizagem é um benefício na vida dos jovens, pois auxilia a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Além de ganharem salário, sentem-se dignos, de acordo com Medeiros (2016):

Os adolescentes beneficiados pela Lei do Aprendiz têm direito a praticar uma atividade que permita ganharem sua própria subsistência e com isso alcançarem dignidade, autorrealização e reconhecimento social como seres produtivos (MEDEIROS, 2016, p. 21).

Baron (2009), por fim, traz a importância do primeiro emprego e os reflexos na vida dos jovens, dado que:

A ética do trabalho e experiência do primeiro emprego darão aos adolescentes fundamentos de auto-afirmação pessoal e social. A esfera do cotidiano do trabalho contribui para despertar nele o conceito de responsabilidade, disciplina, compromisso, respeito à individualidade do outro e as regras de comportamento (BARON, 2009, p. 163).

Com a ajuda necessária e uma orientação de qualidade, os jovens se sentirão seguros a ingressarem no mercado de trabalho. Encontra-se elencado no artigo 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA:

Art. 4º - É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária (BRASIL, 1990, texto digital).

Os jovens são o futuro da sociedade, no meio deles estão os profissionais que contribuirão para a melhoria da sociedade, ou farão parte da triste estatística do trabalho infantil. E é dever da família, da sociedade e do poder público de ampará-los, protegê-los e orientá-los.

5 CONCLUSÃO

A motivação da presente pesquisa se deu pela necessidade da proteção integral dos jovens ao ingressarem no mercado de trabalho e de expor a fragilidade que faz parte desse processo. Conforme os autores citados, o trabalho infantil pode comprometer o desenvolvimento físico e psicológico da criança e do adolescente e

causar prejuízos ao desenvolvimento biopsicossocial, bem como, em alguns casos, causar doenças ocupacionais e acidentes.

Os jovens ingressam no mercado de trabalho cada vez mais precocemente. Apesar dos esforços governamentais, ainda existem crianças que sofrem com o trabalho infantil. Conforme informado na presente pesquisa, mediante acesso ao site da Smartlab, plataforma do Ministério Público do Trabalho, ainda há 4,3 mil denúncias de trabalho infantil por ano. A Constituição Federal de 1988 proíbe o trabalho infantil e a Emenda Constitucional nº 20 de 1998 trouxe alterações à idade mínima para ingresso no mercado de trabalho, passando a ser aos 16 anos e aos 14 anos para a aprendizagem.

A inclusão no âmbito profissional, na condição de aprendiz, proporciona amadurecimento, prática e, principalmente, responsabilidade profissional e pessoal. O Contrato de Aprendizagem sofreu alterações para maior proteção dos aprendizes, ressaltando que o uso do Contrato de Aprendizagem deve ser uma exceção, uma vez que se precisa sempre proteger a infância, ressaltando que o trabalho infantil é extremamente proibido, a não ser em situações excepcionais como para a aprendizagem.

Os jovens se sentem dignos quando conseguem prover o seu próprio sustento. Para que o jovem se sinta seguro e confiante, é essencial a participação da família, da sociedade e do poder público ao ingressar no primeiro emprego. Ao contratarem jovens aprendizes, as empresas demonstram a sua responsabilidade social, possibilitando a capacitação e ocupação de jovens, uma vez que esse programa ajuda a combater o trabalho infantil e a evasão escolar.

O Princípio da Proteção Integral deve ser assegurado a todos os jovens. Entretanto, vemos que esse princípio vem sendo desrespeitado no seio da sociedade, pois a utilização da mão de obra infantil continua sendo uma realidade no contexto social brasileiro. O Contrato de Aprendizagem é uma forma de evitar o trabalho infantil e a evasão escolar, porém, existe a necessidade da participação da família, da sociedade e do Estado para que esses jovens sejam protegidos e ingressem no mercado de trabalho de uma forma segura, conforme a lei.

O Contrato de Aprendizagem, assim como Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097, de 2000), junto com o Decreto nº 9.579/2018, exigem a reserva de quotas nas empresas. Porém, o Ministério Público do Trabalho encontra uma grande dificuldade de cumprimento por parte das empresas, que preferem pagar a multa estipulada em caso de descumprimento, a contratar jovens aprendizes para os seus quadros. Se as empresas se sentem confortáveis em assumir uma advertência ao descumprir a lei, talvez seja o momento de repensar sobre as formas de punição.

Diante da análise do problema proposto, conclui-se nesse artigo que o Brasil não fracassou em sua lei pátria e na regulamentação do uso de mão de obra infantil. Essas são suficientes e fartas para o combate do trabalho infantil. Portanto, o que se faz necessário é que as empresas cumpram com compromisso social de empregar jovens aprendizes e a família tenha a conscientização de não permitir, de forma alguma, que crianças ingressem no mercado de trabalho antes dos seus 14 anos e que a sociedade não compactue com qualquer forma de trabalho infantil que não esteja regulamentada pelo Contrato de Aprendizagem, fazendo-se cumprir o Princípio da Proteção Integral.

YOUNG LEARNING AND YOUTH INSERTION IN THE LABOR MARKET: A LOOK FROM THE PRINCIPLE OF INTEGRAL PROTECTION

ABSTRACT: The Young Apprentice Program is governed by the Apprenticeship Agreement, created to facilitate and regulate the insertion of young people into the labor market, thus preventing or child labor. Thus, this article aims to analyze the Learning Program as a way to combat child labor. For this mode is applied or the principle of full protection, which is initiated in the Federal Constitution of 1988, in its article 227 and in the Consolidation of Labor Laws, in its article 428. Therefore, the participation of the family, society and so that children do not enter the labor market early. This is a qualitative research, carried out through the hypothetical-deductive method, the bibliographic, documentary technical procedure. Thus, as reflexes initiated by the brief historical study of child labor in contemporary times and in the national legislation and integral protection. Then look at the Learning Agreement, who can learn, and what are the required requirements for hiring learning, also brings about the rules of the Learning Agreement. Finally, analyze the importance of the Learning Contract to combat child labor and the participation of family, society and the state, applying the Principle of Integral Protection. In this sense, conclude who employ young people learns, as companies that make a social commitment, that they are in some way of enforcing or the Principle of Integral Protection, being essential the participation of family, society and the State.

Keywords: Young Apprentice. Learning Contract. Principle of Integral Protection. Child Labor.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ARAÚJO, Alberto B. de. Aprendizagem voltada à empregabilidade dos jovens e à competitividade das empresas. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 1, p. 115-120, jan./mar. 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/38619>>. Acesso em: 28 abr. 2019.

BARON, Tereza de G. Aprendizagem Profissional - Política de Inclusão Produtiva. In: JOSVIAK, Mariana; BLEY, Regina. B. (Orgs.) **Ser Aprendiz! Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas**: aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTr, 2009.

BIGNAMI, Renato. A aprendizagem e a formação profissional do adolescente. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 1, p. 121-127, jan./mar.2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/38642>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. **Boletim da Aprendizagem Profissional**. 2018. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/aprendizagem>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 20 mai. 2019.

_____. **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_03/decreto-lei/del5452.htm> . Acesso em: 09 mai. 2019.

_____. **Decreto- Lei n. 9.579, de 22 de novembro de 2018**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm>. Acesso em: 12 set. 2019.

_____. **Lei n. 8.069, 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: 09 mai. de 2019.

_____. **Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em: 07 mai. 2019.

_____. **Lei n. 11.180, 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. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm>. Acesso em: 07 mai. 2019.

_____. **Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 07 mai. 2019.

_____. **Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013.** Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm>. Acesso em: 12 set. 2019.

_____. **Manual da Aprendizagem:** o que é preciso saber para contratar o aprendiz. Ministério do Trabalho e Emprego. 9. ed., Brasília: Assessoria de Comunicação do MTE, 2014. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual_da_Aprendizagem2017.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2019.

_____. Constituição (1988). **Emenda constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=725531&filename=LegislacaoCitada+-PL+6613/2009>. Acesso em: 27 ago. 2019.

_____. Plano Nacional. **III Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador (2019-2022).** Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/todas-as-noticias/2018/novembro/lancado-3o-plano-nacional-de-prevencao-e-erradicacao-do-trabalho-infantil/copy_of_PlanoNacionalversosite.pdf>. Acesso em: 22 de ago. 2019.

_____. TRIUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 244.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 27 ago. 2019.

Comitê Nacional de Adolescentes na Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (CONAPETI). **RANKING NACIONAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL EM 2018.** Disponível em: <<http://conapeti.blogspot.com/2019/03/ceara-fiicou-em-1-lugar-nacional-na.html>>. Acesso em: 26 ago. 2019.

COLUCCI, Viviane. A teoria da proteção integral frente ao combate ao trabalho infantil e à regularização do trabalho do adolescente. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 1, p. 55-65, jan./mar. 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/38643>>. Acesso em: 11 set. 2019.

CHEMIN, Beatriz F. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos:** planejamento, elaboração e apresentação. 3. ed. Lajeado: Univates, 2015. E-book. Disponível em: <<https://www.univates.br/biblioteca/>>. Acesso em: 27 abr. 2019.

FAVERO, Marcela B; REIS, Tamara A.M. Relações Entre as Gerações Presentes Nas Organizações Atuais. In: **Revista Conbrad**, Revista eletrônica, v. 4, n. 01, p. 38 a 55, 2019. Disponível em: <<http://www.revistaconbrad.com.br/editorial/index.php/conbrad/article/viewFile/200/132>>. Acesso em 19 ago. 2019.

FONSECA, Ricardo T. M. da. As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 1, p. 78-96, jan./mar. 2015. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/84192>>. Acesso em: 01 mai. 2019.

_____. As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 1, p. 97-114, jan./mar. 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/38660>>. Acesso em: 12 set. 2019.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ISHIDA, Válder k. **Estatuto da Criança e do Adolescente**: doutrina e jurisprudência. 16. ed. São Paulo: Atlas 2015.

LEVENFUS, Rosane. S. NUNES. Maria. L. T. A FAMÍLIA E A CONSTRUÇÃO DE PROJETOS VOCACIONAIS EM ADOLESCENTES. In: LEVENFUS, Rosane. S. (Org.). **Orientação Vocacional de Carreira**: em contextos clínicos e educativos. Porto Alegre: Artmed, 2016.

LISBOA, Marilu, D; SOARES, Dulce. H. P. (Orgs.) **Orientação Profissional em Ação**: formação e prática de orientadores. v. 2. São Paulo: Summus, 2018.

MARQUES, Claudinei S. Pelo combate à exploração do trabalho infanto-juvenil. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 9, p. 75-80, jan./dez. 1997. Disponível em: <<<https://hdl.handle.net/20.500.12178/114812>>. Acesso em: 22 ago. 2019.

MARTINS, Sérgio P. Menor adolescente e aprendizagem: alterações da CLT. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 16, p. 91-104, jul./set. 2001. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/110518>>. Acesso em 11 mai. 2019.

MEDEIROS, Carlota de O. **Jovem Aprendiz**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2016.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia. S. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 6. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLESKI, Regina J. Histórico da Aprendizagem. In: JOSVIAK, Mariana; BLEY, Regina. B. (Orgs.) **Ser Aprendiz! Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas**: aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Siro D. de. Crianças e adolescentes: competência de todos. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 1, p. 227-235, jan./mar. 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/38662>>. Acesso em: 22 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação**, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS_236696/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 ago. 2019.

_____. Organização Internacional do Trabalho (OIT). **O trabalho infantil no Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS_565212/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 set. 2019.

RIBEIRO, Afonso M. et tal. SER ADOLESCENTE NO SÉCULO XXI. In: LEVENFUS, Rosane. S. (Org.). **Orientação Vocacional de Carreira**: em contextos clínicos e educativos. Porto Alegre: Artmed, 2016.

RAMOS, Débora M. MORAIS, Dulce T. B. M. de. TRABALHO INFANTIL: COMO PROTEGER O DIREITO FUNDAMENTAL DE PROTEÇÃO A CRIANÇAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE. In: **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros** – ISSN: 2237-2342 (impresso) / L-ISSN: 2178-2008 (on-line). Disponível em: <<file:///C:/Users/Windows/Downloads/103-25-277-1-10-20190827.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2019.

SANTOS, Enoque R. dos. Da Obrigatoriedade de Contratação de Aprendizagem pela Administração Pública, sob uma Hermenêutica Constitucional. In: JOSVIK, Mariana; BLEY, Regina. B. (Orgs.) **Ser Aprendiz! Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas**: aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTr, 2009.

SMARTLAB. **Observatório da Prevenção e da Erradicação do Trabalho Infantil**. Proteção Integral Guiada por Dados. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/trabalho infantil/>>. Acesso em: 22 ago. 2019.

SOBRINHO, Zéu P. Trabalho infantil: realidade e perspectivas. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 1, p. 176-208, jan./mar. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/84693/2015_palmeira_sobrinho_trabalho_infantil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 ago. 2019.

STACECHEN, Márcia C. S; HORNUNG, Regina. A Educação Profissional como Instrumento de Inclusão e a Aprendizagem de Adolescente no Senar Pr. In: JOSVIK, Mariana; BLEY, Regina. B. (Orgs.) **Ser Aprendiz! Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas**: aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTr, 2009.