

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO PARÁ
CAMPUS DE MARABÁ
FACULDADE DE DIREITO

RANYELLE DA SILVA SEPTIMIO

A CONTRATAÇÃO DO MENOR APRENDIZ SOB UMA PERSPECTIVA
JURÍDICO-SOCIAL

MARABÁ
2009

RANYELLE DA SILVA SEPTIMIO

A CONTRATAÇÃO DO MENOR APRENDIZ SOB UMA PERSPECTIVA
JURÍDICO-SOCIAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado para
obtenção do grau de Bacharel em Direito no Centro
de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do
Estado do Pará.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Professor Antônio Francisco da Silva
Filho

Co-orientador: José Adílson Pereira da Costa

MARABÁ
2009

**Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
(Biblioteca Josineide Tavares, Marabá-PA)**

Septimio, Ranyelle da Silva.

A Contratação do Menor Aprendiz sob uma Perspectiva Jurídico-social. / Ranyelle da Silva Septimio; Orientador: Professor Antônio Francisco da Silva Filho, Co-orientador: José Adílson Pereira da Costa . – 2009.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) Universidade Federal do Pará, Faculdade de Direito, 2009.

1. Direito do trabalho. 2. Contrato do Menor Aprendiz. I. Título.

RANYELLE DA SILVA SEPTIMIO

A CONTRATAÇÃO DO MENOR APRENDIZ SOB UMA PERSPECTIVA
JURÍDICO-SOCIAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado para
obtenção do grau de Bacharel em Direito, Centro de
Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Estado
do Pará.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Data de aprovação:

Profº Antônio Francisco da Silva Filho
Orientador

Profº MSC Editer Ceconello
Examinador

Para meus pais que sempre me apoiaram e
incentivaram nessa longa jornada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus que iluminou o meu caminho durante esta caminhada e me concedeu vida para que eu chegasse até aqui. Aos meus pais pelo esforço que fizeram para que meu sonho se realizasse. As minhas irmãs, meus avós, meus familiares, meus amigos e meu noivo, Diego Bezerra de Carvalho, que torceram por minha vitória nessa vida acadêmica.

Ao meu orientador Professor Antônio Francisco da Silva Filho e ao meu co-orientador José Adílson Pereira da Costa, Procurador Federal do Trabalho, pelas orientações, apoio e dedicação e por tudo que me ensinaram.

Aos meus colegas e professores, pelos momentos maravilhosos, pelas experiências vividas e pelo conhecimento compartilhado.

Aos meus amigos que surgiram durante minha jornada acadêmica, que estiveram presentes nos momentos mais felizes e também dos menos felizes, que vibraram com minhas conquistas, os quais guardarei para sempre em minha memória e em meu coração. Vocês fizeram desta caminhada uma experiência maravilhosa!

Mohammed Ashraf não vai à escola.

Desde que sai o SPC até que a lua pareça, ele corta, recorta, perfura, arma e costura bolas de futebol, que saem rodando a aldeia paquistanesa de Umar Kot.

Mohammed tem onze anos. Faz isso desde os cinco.

Se soubesse ler, e ler em inglês, poderia entender a inscrição que ele prega em cada uma de suas obras: **Esta bola não foi fabricada por crianças.**

(GALEANO, Eduardo. **Boca do Tempo**. Porto Alegre: LCPM, 2004, p.64)

RESUMO

Análise da contratação do menor aprendiz sob os aspectos jurídico e social, considerando o princípio da proteção integral, seu desenvolvimento físico e psicológico, demonstrando que a contratação ilegal e o trabalho precoce prejudicam o menor. A pesquisa ainda questiona o pensamento da sociedade na contratação de menores aprendizes tendo em vista às formas de fraudes nesta contratação e as vantagens e desvantagens do referido contrato. Também foi discutida a idéia difundida na sociedade de que a lei ao proteger a formação do caráter infantil, proibindo a contratação de menores, prejudica o sustento familiar abordando o que a lei dispõe e qual é a forma legal de contratação. O método utilizado foi o indutivo e o procedimento técnico utilizado foi a pesquisa bibliográfica. A contratação do menor aprendiz quando respeitado o princípio da proteção integral não prejudica o sustento familiar pois os menores terão acesso a uma formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

Palavras-chave: Contratação do menor aprendiz. Aspectos jurídico e social. Princípio da proteção integral. Tutela legislativa.

ABSTRACT

Analysis of employment of the apprentice under the lower legal and social aspects, considering the principle of full protection, their physical and psychological, showing that the illegal and early work harmful to the child. The survey questions the thinking of society in the recruitment of young apprentices in view of the forms of fraud in contracting the advantages and disadvantages of the contract. Also discussed was the general idea in society that the law to protect children's character formation, prohibiting the employment of minors, affect their livelihood by addressing what the law says and what is the legal form of employment. The method used was inductive and the technical procedure used was a literature review. Hiring an apprentice when the child observes the principle of full protection is without prejudice to their livelihood since the children have access to a technical-professional training methodical compatible with their physical, moral and psychological.

Keywords: Recruitment of the child learner. Legal and social aspects. Principle of full protection. Guardianship legislation.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE	15
2.1	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	15
2.2	APLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE	18
2.3	APLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.....	21
3	CONTRATO DO MENOR APRENDIZ SOB UMA PERSPECTIVA JURÍDICA	25
3.1	CONCEITO	25
3.2	NATUREZA JURÍDICA	28
3.3	REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM DO MENOR	29
3.4	HIPÓTESES DE CONTRATAÇÃO DO MENOR APRENDIZ	30
3.5	CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM DO MENOR.....	33
3.6	DURAÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM E OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES	35
3.7	REMUNERAÇÃO, JORNADA DO MENOR APRENDIZ E OUTROS DIREITOS	38
3.8	EXTINÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM	39
3.9	FRAUDES CONTRATUAIS NA APRENDIZAGEM	42
4	CONTRATO DO MENOR APRENDIZ SOB UMA PERSPECTIVA SOCIAL	44
4.1	FATORES QUE LEVAM OS MENORES A INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO	44
4.2	VANTAGENS E DESVANTAGENS DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM PARA OS MENORES E PARA AS EMPRESAS.....	53

4.3	PENSAMENTO SOCIAL ACERCA DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM	56
5	DA PROTEÇÃO INSTITUCIONAL AOS MENORES	63
5.1	A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AO LABOR INFANTO-JUVENIL	63
5.2	A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO COMO AGENTE PROTETOR DOS INTERESSES DOS MENORES NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM	66
6	CONCLUSÃO	69
7	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade há uma falsa idéia de que a lei, ao proteger a formação do caráter infantil, proibindo a contratação de menores, prejudica o sustento familiar. Assim, essa idéia difundida na sociedade prejudica somente o menor que irá laborar em trabalho inadequado a sua condição física e psicológica, que muitas vezes deixará de estudar, dificultando no futuro uma oportunidade melhor. Dessa forma, esse grupo permanece num círculo vicioso no qual essas crianças, que no futuro serão adultas, continuarão a trabalhar em serviços braçais, penosos e insalubres, pois não conseguiram estudar e no mercado de trabalho competitivo não têm como concorrer com pessoas mais qualificadas, ganharão mal e terão que obrigar seus filhos menores a trabalhar, retirando-lhes a infância.

A contratação de menores é um tema relevante e merece estudo aprofundado a fim de analisar suas causas e conseqüências. Ao investigar a contratação do menor aprendiz, analisando sua ocorrência no meio jurídico e no meio social, obtém-se fundamento para combater a idéia difundida na sociedade de que a lei, ao proteger a formação do caráter infantil, proibindo a contratação de menores, prejudica o sustento familiar.

É importante também, estudar profundamente a contratação dos menores a fim de verificar o que ocorre realmente nas contratações e até em que ponto os esses menores são prejudicados, quando a contratação é ilegal. Além disso, é dever da sociedade proteger o menor e para tanto, deve-se estar a par da realidade.

Este estudo irá demonstrar que a lei busca atender ao princípio da proteção integral e diferentemente do que algumas pessoas pensam a lei não prejudica o sustento familiar, pois permite que o menor, ressalte-se, acima de quatorze anos, labore dentro de padrões que respeitam seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, possibilitando que este no futuro tenha melhores oportunidades. No capítulo primeiro abordaremos o princípio da proteção integral e sua aplicabilidade nos contatos de aprendizagem.

No segundo capítulo será analisado o contrato do menor aprendiz sob uma perspectiva jurídica, abordando seu conceito, requisitos de validade do contrato de aprendizagem do menor, hipóteses de contratação do menor aprendiz, bem como

características, durabilidade, obrigatoriedade do contrato e remuneração e jornada do menor aprendiz.

Também será analisada no capítulo terceiro as formas de fraudes contratuais na aprendizagem e as motivações que levam a contratação de menores; as vantagens e desvantagens do contrato de aprendizagem para os menores e para as empresas e no capítulo quarto será discutida a proteção institucional aos menores, abordando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério Público do Trabalho como agentes protetores dos interesses dos menores.

A escolha do tema objeto de estudo neste trabalho adveio da necessidade de se entender as causas e conseqüências da contratação de menores aprendizes, bem como discutir a idéia difundida na sociedade de que a lei, ao proteger a formação do caráter infantil, proibindo a contratação de menores, prejudica o sustento familiar, apontando o que a lei dispõe e qual é a forma legal de contratação.

O que se vislumbra é que a contratação do menor aprendiz, quando respeitado o princípio da proteção integral, não prejudica o sustento familiar, pois os menores terão acesso a uma formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O que se deve ter em mente é que a profissionalização deve acontecer de forma a não prejudicar o desenvolvimento físico e psicológico do menor, de forma a inseri-lo no mercado de trabalho de forma apropriada e na idade correta. O que deve ser priorizado não é o trabalho e sim a educação, caminho pelo qual se proporcionará um futuro melhor para as crianças e adolescentes.

Além de observar os requisitos dispostos em lei, o contrato de aprendizagem deve atender ao princípio da proteção integral. Este princípio foi introduzido na Carta Magna, no art. 227, que declarou ser dever da família, da sociedade e do Estado assegurar, à criança e ao adolescente, 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.

Assim, quando a lei exige como requisito matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental, atende a um dever, qual

seja, educação, imposto pelo princípio da proteção integral.

O contrato de aprendizagem respeita a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento dos menores, pois não os deixa à mercê dos empregadores, uma vez que tal contrato deve atender aos requisitos dispostos em lei, o que não permite trabalhos penosos, insalubres; garante salário mínimo; jornada que possibilita o estudo e requer que os aprendizes estejam matriculados e freqüentando a escola, caso não tenham concluído o ensino fundamental, sendo causa de rescisão do contrato a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo.

Desse modo, percebe-se que o contrato de aprendizagem, além de possibilitar uma formação técnico-profissional, visa a proteger os menores, atendendo ao princípio da proteção integral. A metodologia utilizada no trabalho é a indutiva. Também foi utilizada a pesquisa bibliográfica, por meio de uma análise descritiva obtida em livros, artigos publicados em revistas, Termo de Ajuste de Conduta firmado entre o Ministério Público do Trabalho e empresas, processos envolvendo a contratação de menores aprendizes.

2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Ao adotar a doutrina da proteção integral a Constituição de 1988 inovou na proteção à criança e ao adolescente. Anteriormente adotava-se a doutrina da situação irregular, a qual tinha como objeto legal apenas os menores de 18 anos em estado de abandono ou delinqüência, sendo esses submetidos pela autoridade competente às medidas de assistência e proteção.

O Código de Menores de 1979 era conhecido vulgarmente como um Código Penal para menores, pois se propunha somente a reprimir crianças e adolescentes em situações patológicas, e, apenas nessas situações, o Poder Judiciário poderia ser acionado. O acesso à Justiça se restringia aos menores nos casos previamente taxados no art. 2º do Código de Menores, e os demais eram excluídos da proteção jurídica. A lei não garantia direitos fundamentais especificamente às crianças e aos adolescentes, mas sim à família, à qual cabia a obrigação de tutela dos menores. Assim, consoante tal concepção, a responsabilidade sobre o menor pertencia exclusivamente à família, excluindo o Estado e a sociedade de qualquer dever.

A doutrina da proteção integral surgiu com a Declaração Universal dos Direitos das Crianças da ONU de 1959. Tal declaração inovou a forma de pensar acerca da criança e do adolescente, dando-lhes um tratamento diferenciado e prioritário por serem seres humanos em desenvolvimento. Assim entende Viviane Matos Perez:

Como as crianças e os adolescentes são considerados seres em pleno desenvolvimento, as normas direcionadas a eles, à luz do princípio da proteção integral, devem ser aplicadas no sentido de reconhecer o caráter prioritário de suas necessidades. (2008, p.78)

Desse modo, o menor deixa de ser objeto de direitos e passa a ser sujeito, tendo acesso irrestrito e privilegiado à Justiça. A proteção deixa de ser restrita à família, e passam a ser igualmente responsáveis pela tutela dos direitos da criança e do adolescente o Estado e a sociedade.

Embora a Declaração Universal dos Direitos das Crianças da ONU seja de

1959, o Brasil só a efetivou com a promulgação da Constituição de 1988 e posteriormente com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) em 1990.

A Constituição em seu artigo 227 impõe o dever à família, ao Estado e à sociedade de assegurar à criança e ao adolescente, com prioridade absoluta, 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 (CRFB/88, art. 207).

A doutrina da proteção integral declara o valor intrínseco da criança como ser humano, a necessidade de especial respeito à sua condição de pessoa em desenvolvimento, o valor prospectivo da infância e da juventude, como portadoras da continuidade do seu povo, da sua família e da espécie humana e o reconhecimento de sua vulnerabilidade, o que as torna merecedoras de proteção integral por parte da família, da sociedade e do Estado, o qual deverá atuar por meio de políticas específicas para o atendimento, a promoção e a defesa de seus direitos.

Estabelece, ainda, a Doutrina de Proteção Integral que crianças e adolescentes necessitam de proteção diferenciada, especializada e global, que deverá ser assumida primeiramente pela família e supletivamente pelo Estado e sociedade.

Considerar a criança e o adolescente um ser em desenvolvimento significa dizer que, além de todos os direitos que os adultos desfrutam e que sejam aplicáveis à sua idade, eles têm ainda direitos especiais decorrentes do fato de que ainda não têm acesso ao conhecimento pleno de seus direitos; ainda não atingiram condições de defender seus direitos frente às omissões e transgressões capazes de viciá-los; não contam com meios próprios para arcar com a satisfação de suas necessidades básicas; por se tratar de seres em pleno desenvolvimento físico, emocional, cognitivo, sociocultural, a criança e o adolescente não podem responder pelo cumprimento de leis e demais deveres e obrigações inerentes à cidadania da mesma forma que os adultos.

Nesse sentido afirma Martha de Toledo Machado:

Crianças e adolescentes são pessoas que ainda não desenvolveram completamente sua personalidade. Essa característica é inerente à sua condição de seres humanos ainda em processo de formação, sob todos os aspectos, *v.g.*, físico (nas suas facetas constitutiva, motora, endócrina, da

própria saúde, como situação dinâmica), psíquica, intelectual (cognitiva), moral, social etc.” (2003, p. 109)

A proteção dispensada às crianças e aos adolescentes como destinatários de proteção peculiar provém de normas especiais que lhes asseguram o pleno desenvolvimento físico, moral e intelectual.

É imprescindível destacar a influência do Princípio da Proteção Integral no Direito do Trabalho, no que concerne à proteção do trabalho das crianças e dos adolescentes. Considerando o fato de o trabalhador em geral ser considerado como hipossuficiente na relação trabalhista, justifica-se tal proteção pois, as crianças e os adolescentes, como seres em desenvolvimento, merecem a mesma proteção assegurada aos trabalhadores adultos, com um devido reforço, dado o seu desenvolvimento incompleto, devendo ser integral e absoluta essa proteção.

Assim, serão aplicados todos os princípios informadores do Direito do Trabalho numa relação de trabalho que envolva uma criança ou um adolescente como, por exemplo, *in dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável, o da condição mais benéfica, irrenunciabilidade, continuidade da relação de emprego, primazia da realidade, razoabilidade e boa-fé. Porém, tais princípios devem ser ajustados à condição peculiar em que se encontra o trabalhador, de pessoa em desenvolvimento.

Diante disso, o tratamento normativo é diferenciado, limitando o campo contratual para proteger o mais fraco na relação de trabalho, em prol do alcance da verdadeira igualdade entre as partes, qual seja, proteger o menor em face do empregador.

A legislação dessa forma assegura às crianças o direito de vivenciar a sua infância, não trabalhar, de brincar e de estudar; enquanto aos adolescentes só é permitido o trabalho a partir de certa idade, garantindo-se ainda um tratamento protecionista especial que vai além do assegurado aos trabalhadores em geral. Além disso, assiste-lhes o direito à profissionalização e o preparo adequado para o ingresso no mercado de trabalho.

A proteção integral aludida, na ótica trabalhista, compreende o direito à profissionalização de adolescentes, o desenvolvimento de programas de integração social do adolescente portador de deficiência por meio do treinamento para o trabalho, o respeito à idade mínima para ingresso no mercado de trabalho, a

garantia de direitos previdenciários e trabalhistas e, como não poderia deixar de ser, garantia de acesso à escola.

Para Machado, “o reconhecimento da condição de diversidade da personalidade infanto-juvenil e os direitos fundamentais especiais dela derivados condicionam a conformação das políticas públicas, que devem ser traçadas e executadas com observância ao primado de respeito a essa condição especial.” (2003, p. 139)

Por meio de ações conjuntas de responsabilidade da família, da sociedade e do Estado, a efetivação da proteção integral deverá ser obtida, consoante determinação constitucional. Possuem todos obrigações em prol da proteção integral que deve ser destinada às crianças e adolescentes. Com a participação da família, do Estado e da sociedade será possível que tais sujeitos de direito possam desfrutar de todas as conquistas asseguradas pela legislação aos cidadãos adultos, e mais direitos especiais condizentes com sua característica de pessoa em estágio de desenvolvimento.

2.2 APLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Dispõe o art. 4º da Lei Nº 8.069/90, Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA):

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.

Nas palavras de Viviane Matos Perez:

O valor atribuído ao grupo vulnerável em análise apresenta relevância tão grande que fez o legislador constituinte estabelecer, no art 227 da Constituição Federal, o dever de cooperação entre família, sociedade e Estado para a consecução da proteção integral sendo reforçado no âmbito

infraconstitucional pelo ECA. (2008, p.78)

Para assegurar a efetivação desses direitos, conforme previsto no art 5º, qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, sendo punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.

Por serem, as crianças e os adolescentes, pessoas imaturas e em desenvolvimento se encontram em situação de vulnerabilidade; merecedores de uma proteção especial e absoluta, seus direitos possuem características específicas. O art. 16 do ECA, esclarece que o direito à liberdade abarca o direito de locomoção, de expressão, de crença, de diversão, de participação da vida familiar e comunitária (sem discriminação), política e de buscar refúgio, auxílio e orientação.

O direito ao respeito (art. 17, ECA) consiste na inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente. A criança e adolescente (art. 18, ECA) deve estar protegida de todo e qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório e constrangedor, garantindo assim sua dignidade.

As crianças e os adolescentes, assim, ganharam um novo “*status*”. Com a doutrina da proteção integral, deixaram de serem vistas como menores objetos de compaixão e repressão, em situação irregular, abandonados ou delinqüentes e passaram a ser vistas como sujeitos de direitos.

A presença do princípio da proteção integral é visível em vários artigos do Estatuto e desse princípio se derivam diversos direitos. É importante mencionar que esses direitos por estarem enunciados é que passam a ser exigíveis, surgindo a possibilidade de, diante de ameaça a qualquer direito assegurado pela Constituição e/ou pelo ECA, acionar-se o aparato estatal.

Para a efetivação destes direitos o Estatuto prevê instrumentos como a intervenção obrigatória do Ministério Público nos procedimentos em que não for parte; políticas públicas voltadas para a criança e o adolescente; a possibilidade de varas especializadas da infância e juventude nos Estados e no Distrito Federal; os Conselhos Nacionais, Estaduais e Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente e os Conselhos Tutelares.

O Estado, personificado no Poder Público pelo ECA, tem por sua vez, o dever de elaboração legislativa compatível com o princípio acolhido, adotando nos sus três níveis (União, Estados e Municípios), providências que assegurem acesso às crianças e adolescentes aos seus direitos, que proporcionem a necessária proteção por meio do desenvolvimento de ações governamentais direcionadas, políticas públicas e sociais de inclusão, prestando educação, investindo na saúde, propiciando uma tutela jurisdicional diferenciada, enfim convertendo impostos em bem-estar, o que nada mais é do que a sua obrigação. (OLIVA, 2006, p.110)

Em consonância com a Constituição o ECA prevê dois órgãos de participação direta da sociedade: o Conselho da Criança e do Adolescente e o Conselho Tutelar. Esses órgãos constituem mecanismos para que a sociedade possa participar da elaboração de políticas públicas voltadas para a criança e o adolescente e da fiscalização dos direitos e garantias assegurados pela Lei a esse grupo.

Os Conselhos Tutelares são órgãos criados por leis municipais e têm como finalidade zelar pelo cumprimento dos Direitos da Criança e do Adolescente.

O Conselho de Direitos da Criança e do Adolescente, presente em esferas municipal, estadual e federal, é outro órgão formado por membros da sociedade e tem como objetivo a deliberação e o controle das ações governamentais em todas as questões, no que tange ao atendimento dos direitos da criança e do adolescente. Cabe a esse órgão não somente traçar diretrizes, mas também, detalhar e fiscalizar a execução, por parte do Poder Executivo, das políticas por ele deliberadas.

É importante ressaltar que o fato de os Conselhos Tutelares e de Direitos serem compostos por membros eleitos pela comunidade se revela um mecanismo de participação direta da sociedade na fiscalização dos direitos da criança para assegurá-los. Isso se revela importante pois os próprios membros da comunidade ou Organizações da Sociedade são os mais capacitados por estarem em contato com a realidade, para decidir quais os principais problemas relacionados à infância e à juventude, traçar metas, solucioná-los e aplicar medidas protetivas.

Um exemplo bem sucedido de mecanismo de aplicação do princípio da proteção integral presente na Constituição é a descentralização político-administrativa e participação da sociedade promovida pelo ECA.

O Estatuto da Criança e do Adolescente dispõe no art. 86 que: *“a política de atendimento dos direitos da criança e do adolescente far-se-á através de um*

conjunto articulado de ações governamentais e não-governamentais, da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios”. Ainda, no que concerne às políticas de assistência social, a própria Constituição determina no art. 204: “I - descentralização político-administrativa cabendo a coordenação e as normas gerais à esfera federal e a coordenação e a execução dos respectivos programas às esferas estadual e municipal, bem como a entidades beneficentes e de assistência social”.

A descentralização promove dessa forma, uma aproximação da política estimulando novas relações democráticas e participativas, muitas vezes consideradas como núcleo essencial do processo de construção de políticas públicas. Destaca-se, ainda, que a descentralização deve estar acompanhada de canais democráticos de participação popular, capazes de reivindicar a continuidade e permanência das ações neste campo.

Assim, o modelo constitucional da proteção integral, o qual vislumbra como sujeitos de direitos a criança e adolescente, em prioridade absoluta, impõe como dever do Estado e da Sociedade colocar na mão do cidadão comum mecanismos legais não só para criar os serviços necessários a um desenvolvimento sadio em condições de liberdade e de dignidade. Ele investe também na criação de um comprometimento da sociedade como um todo com o ideal de proteção à infância. O ECA, assim, possibilitou meios de a sociedade também garantir a efetivação do princípio da proteção integral.

2.3 APLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)

A Constituição acolheu a doutrina da proteção integral, reconhecendo a vulnerabilidade da comunidade infanto-juvenil, compreendendo-os como sujeitos de direitos em condição peculiar de desenvolvimento que devem gozar de prioridade absoluta. Tal doutrina encontra-se positivada no art. 227 da CRFB/88.

É importante mencionar que ao proclamar em seu art. 1º que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito, a Constituição vigente, elegendo entre os seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, a

cidadania e o valor social do trabalho, cuja efetivação passa a ser o fundamento de todas as ações intentadas pelo Estado, principalmente as de caráter legislativo concernentes à tutela trabalhista da criança e ao adolescente.

Além desses fundamentos, merecem menção os direitos sociais básicos albergados no texto constitucional integram o elenco dos direitos fundamentais (Título II), assinalando o artigo 6º da Constituição que “são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Todavia, o rol de normas fundamentais de proteção à criança e ao adolescente é aberto não se restringindo, portanto, apenas aos mencionados na Constituição; essa “abertura” permite a incorporação de outros direitos e garantias decorrentes do regime e dos princípios adotados pela própria Constituição, ou, ainda, dos tratados (em sentido amplo) internacionais em que o Brasil seja parte.

É importante destacar para os efeitos da proteção legal, no âmbito da legislação brasileira que se considera criança a pessoa até 12 anos de idade incompletos e adolescente a pessoa entre 12 e 18 anos. A criança e o adolescente são considerados sujeitos de direitos em condição peculiar de desenvolvimento que devem gozar de prioridade absoluta, merecedores de proteção especial.

Tendo em vista a necessidade de proteção integral e absoluta da comunidade infanto-juvenil, o legislador constituinte, na área da assistência social, escolheu como uma de suas finalidades a proteção à infância e à adolescência, ao lado da promoção da integração ao mercado de trabalho, conforme se visualiza no artigo 203, incisos I e III da Constituição.

Também é notória a proteção de cunho trabalhista dispensada à criança e ao adolescente dada pelo ordenamento jurídico pátrio, no sentido de incentivar e garantir, com prioridade, a formação educacional básica e profissional da criança e do adolescente (arts. 205, 208, 212 e 214 da CRFB/88).

Justifica-se a proteção de cunho trabalhista dispensada à criança e ao adolescente por motivos de ordem fisiológicos, moral e psíquica, econômica, cultural e jurídica, a seguir discutidos.

Em face de comprometimentos irreversíveis à saúde física e mental e os riscos de acidentes do trabalho, tendo em vista da condição peculiar de pessoas em

desenvolvimento torna-se porque inadmissível a exposição de crianças e adolescentes a trabalho extraordinário, noturno, perigoso, insalubre e penoso.

A moral pode ser comprometida diante da gravidade de submetê-los a quaisquer atividades ou ambientes prejudiciais à moralidade e comprometido o psicológico por sujeitá-los a determinadas tarefas cujas informações e conhecimentos adquiridos venham a ser capazes de comprometer a sua formação.

A proteção de cunho trabalhista também se justifica por motivos de ordem econômica levando-se em conta que a ocupação dos trabalhos próprios dos adultos, além de permitir o aumento da informalidade, da fraude e do desemprego, gerando um dano social; e cultural, considerando-se que é prioridade proporcionar a aquisição de instrução, capacitação e qualificação para o ingresso no exigente mercado de trabalho.

È justificável tal proteção juridicamente tendo em vista a vulnerabilidade das crianças e dos adolescentes diante da incompreensão plena dos termos contratuais e da incapacidade para valoração das circunstâncias que lhes são postas ou exigidas.

Em atendimento ao princípio da proteção integral a CLT no capítulo IV do Título III dispôs sobre o trabalho do menor e nos arts. 429 a 432, especificamente, sobre a aprendizagem.

Como medida de proteção as crianças e aos adolescentes a CLT no art. 403 proíbe qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz a partir dos quatorze anos. Conforme o parágrafo único do artigo retromencionado *“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 freqüência à escola.”*

Além disso, como exemplo de medida protetiva cite-se o art. 407:

Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único - Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

A CLT, ainda, impõe deveres aos responsáveis legais de menores e aos empregadores legais de menores e aos empregadores de aprendizes nos arts. 424 a 433, CLT, bem como penalidades, nos art. 434 a 441, CLT. É dever dos responsáveis legais de menores (pais, mães, ou tutores), conforme o art. 424, afastá-los de empregos que reduzam consideravelmente o tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou comprometam a sua educação moral.

3 CONTRATO DO MENOR APRENDIZ SOB UMA PERSPECTIVA JURÍDICA

3.1 CONCEITO

Antes de apresentar detalhes do contrato de aprendizagem convém mencionar o conceito desse tipo de contrato nas palavras de Nilson Oliveira Nascimento:

A aprendizagem é um contrato de trabalho especial firmado entre o empregador e o trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos, mediante o qual o mesmo se compromete a participar de um processo educativo com a finalidade de assegurar-lhe a formação técnico-profissional de um ofício ou ocupação. (2003, p. 115)

Contudo, com o advento da Lei nº 11.180/05, alterou-se o art. 428 da CLT, ampliando o limite máximo de idade do contrato de aprendizagem, que passou de 18 para 24 anos. Assim, esta lei acarretou mudanças no conceito de contrato de aprendizagem, que agora passou a amparar o jovem entre 18 e 24 anos e a pessoa com deficiência, nesse caso, sem limite de idade. Essa mudança tem por finalidade inserir no mercado de trabalho não só o jovem entre 14 e 24 anos, como pessoas com deficiência, mas em condições de desenvolver uma atividade produtiva.

O conceito de contrato de aprendizagem está previsto no art. 428, CLT, no Decreto nº 5.598/05 e no art. 62. do ECA.

Por serem compatíveis, transcreve-se o conceito que consta no art. 3º do Decreto anteriormente mencionado:

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

Conceitua, ainda, Nilson Oliveira Nascimento:

O contrato de aprendizagem pode ser definido como um contrato de trabalho especial pelo qual a empresa se compromete a contratar um aprendiz para participar de um processo educativo com vistas a assegurar-lhe uma formação técnica (conhecimentos, aptidões educacionais, pedagógicas, teóricas, desenvolvidas no ambiente escolar) e profissional

(conhecimento, aptidões, práticas profissionais desenvolvidas no ambiente da empresa) de determinado ofício ou profissão. (2003, p. 115)

Não se trata, portanto, de uma aprendizagem qualquer, pois é requisito que haja formação técnico-profissional. Segundo José Afonso Dallegre Neto:

Enquanto a “formação profissional” se restringe à capacitação técnica e específica de determinada profissão, a formação técnico-profissional, própria dos contratos de aprendizagem, é multidisciplinar, abrangendo não só aspectos práticos profissionalizantes como também lições de formação geral e de cidadania em seu sentido amplo. (2009, p.65)

Nesse mesmo sentido, afirma Oris de Oliveira:

A formação profissional, na sua acepção mais ampla, designa todos os processos educativos que permitam ao indivíduo adquirir e desenvolver conhecimento teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, quer esses processos sejam desenvolvidos nas escolas ou nas empresas. (2009. p. 241)

Cumpra ainda destacar, nas palavras desse mesmo autor:

O ensino técnico e profissional deverá constituir uma parte integrante do sistema geral de educação e, em face disso, uma atenção particular deverá ser concedida a seu valor cultural. Deverá exceder a simples preparação para o exercício de uma determinada profissão, preparação cujo objetivo principal é fazer com que o estudante adquira competências e conhecimentos teóricos estritamente necessários a esse fim; deverá, juntamente com o ensino geral, assegurar o desenvolvimento da personalidade, do caráter e das faculdades de compreensão, de julgamento, de expressão e de adaptação. Para isso, conviria elevar o conteúdo cultural do ensino técnico e profissional a tal nível, que a especialização inevitável não fosse empecilho ao desenvolvimento de interesses mais amplos, (2009. p. 241-242)

Embora não seja objeto deste trabalho é interessante mencionar que a Medida Provisória nº 251-2005 alterou a redação dos arts. 428 e 433 da CLT, ampliando o limite de idade do aprendiz para 24 anos, sendo que, em caso de portadores de deficiência, essa idade poderá ser excedida.

Quanto aos objetivos da aprendizagem, cumpre mencionar 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 adentra no mercado de trabalho o profissional

qualificado ou, com outras palavras: o mercado atual só contrata empregado qualificado. (NETO, 20009, p. 67)

Desse modo, o contrato de aprendizagem:

Trata-se de um contrato no qual o empregador compromete-se a ensinar a teoria e a prática relacionados a determinado ofício e o aprendiz compromete-se a freqüentar as aulas e a aprender o que lhe for ensinado, recebendo, para tanto, pelo menos o salário mínimo horário. Atualmente, está na própria definição legal que o contrato de aprendizagem possui natureza jurídica de contrato especial, pondo fim às controvérsias. (MINHARRO, 2003, p. 80)

Assim, o contrato de aprendizagem mediante o ensino de teoria e prática capacita o jovem a uma profissão a qual irá inseri-lo no mercado possibilitando um melhor padrão de vida. A finalidade de tal contrato é permitir que o jovem continue seus estudos ao mesmo tempo em que se profissionaliza em uma atividade. O contrato de aprendizagem possibilita o trabalho da criança e do adolescente desde que dentro dos padrões legais, padrões estes estabelecidos com o objetivo de proteger tal classe.

3.2 NATUREZA JURÍDICA

A natureza jurídica do contrato de aprendizagem não é pacífica entre os doutrinadores. Há os que consideram a aprendizagem um contrato *sui generis*, cuja finalidade principal é a instrução técnica do aprendiz, e não o trabalho subordinado. Nessa corrente nega-se a relação de emprego.

Outros doutrinadores como Amauri Mascaro Nascimento e Oris de Oliveira, entendem a natureza jurídica de vínculo de trabalho, com cláusulas especiais destinadas à formação profissional do prestador de serviço.

Existem, ainda, doutrinadores de uma corrente mista, que defendem que a natureza jurídica da aprendizagem é tanto civilista quanto trabalhista, dependendo do local em que o trabalho é prestado.

Contudo, no Brasil predomina o entendimento de que o contrato de aprendizagem é um contrato especial de trabalho, já que a subordinação do aprendiz é um fator que prepondera no contrato, que tem por objeto a prestação de

serviço remunerada e dirigida para o mister da profissionalização.

Segundo Alice Monteiro de Barros:

Muito discutida é a natureza jurídica do contrato de aprendizagem. Há quem sustente tratar-se de um contrato *sui generis*, outros de um contrato preliminar, havendo ainda quem o veja como um contrato misto, de trabalho e de ensino. A posição dominante o considera contrato de trabalho, divergindo apenas quanto à sua duração. Sustenta parte da doutrina que, se a aprendizagem for facultativa, ele será um contrato indeterminado; se se tratar de aprendizagem obrigatória, o contrato será determinado. A jurisprudência do TST vem-lhe atribuindo a natureza de tipo especial de contrato determinado, em estreita consonância com a alteração legislativa verificada com a Lei nº 10.097, de 2000, que deu nova redação ao art. 428 da CLT. (2006, p. 541)

Consoante previsão do art. 428, CLT, a natureza do contrato de aprendizagem é de contrato especial de trabalho, pelo qual tem como principal atribuição o empregador assegurar ao menor aprendiz uma formação técnico-profissional metódica compatível com o seu grau de desenvolvimento, e o aprendiz executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Além da profissionalização da mão-de-obra são garantidos ao menor aprendiz os direitos trabalhistas e previdenciários, conforme a norma do art. 227, § 3º, II, CRFB/88 e a do art. 65 do ECA. Para efeitos de obrigação fiscal, previdenciária e trabalhista, o contrato de aprendizagem sujeita as empresas e entidades à observância das mesmas regras de um contrato de trabalho comum. Convém ainda, mencionar que:

Esta natureza decorre do seu objeto, que é a aprendizagem metódica de um ofício no ato prático da prestação do serviço somado ao compromisso assumido pelo aprendiz de freqüentar as aulas mediante a contraprestação pecuniária, diferenciando-se do contrato comum, que visa tão-somente à prestação de serviço em troca do salário. (PEREZ, 2008, P. 164)

No que concerne ao objetivo da aprendizagem, cumpre destacar:

Na atual conjuntura, para propiciar “empregabilidade” a aprendizagem atual deve propiciar uma qualificação polivalente, uma 'multiqualificação' que se impõe para enfrentar as constantes alterações tecnológicas com seus reflexos nas fases de aperfeiçoamento ou nas mudanças de ocupações. A aprendizagem deve ensinar “aprender a aprender. (OLIVEIRA, 2009. p. 246)

A aprendizagem poderá ser a impulsão para um futuro digno de jovens adolescentes. Implementada de forma adequada e seguindo a lei, propiciará ao adolescente formação própria, permitindo avançar na inclusão social por meio do trabalho. O adolescente sem capacitação terá menos chances que um profissional qualificado na inserção no mercado de trabalho, além disso, sem qualificação ganhará muito menos possuindo um padrão de vida inferior, gerando, dessa forma, um ciclo de pobreza no qual seus filhos terão também que trabalhar para complementar a renda familiar e assim por conseguinte.

3.3 REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM DO MENOR

Conforme disposto no art. 428, § 1º, CLT, a validade no contrato de aprendizagem pressupõe:

a) existência de um programa de aprendizagem desenvolvido por meio de atividades práticas e técnicas, contendo os conteúdos a serem ministrados, as finalidades do curso e sua carga horária;

b) inscrição do aprendiz em um programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, conforme o art. 430, CLT;

c) registro e anotação do vínculo de aprendizagem na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

d) matrícula e freqüência do aprendiz à escola nas hipóteses em que ele não tiver concluído o ensino fundamental.

Nos casos em que o aprendiz não houver concluído o ensino fundamental, deve ser assegurado a esse o tempo que for preciso para freqüentar a escola, uma vez que o elemento imprescindível à formação técnico-profissional é a aprendizagem.

3.4 HIPÓTESES DE CONTRATAÇÃO DO MENOR APRENDIZ

Prescreve o art. 431, CLT, que a contratação do menor aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde este realiza a aprendizagem ou pelas entidades sem fins lucrativos citadas no art. 430, II, situação em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora de serviços. Desse modo, o referido artigo prevê dois casos de contratação do menor aprendiz.

O primeiro caso de celebração do contrato de aprendizagem atende à forma de contrato especial de trabalho e é firmado com a empresa onde se realizará a aprendizagem, segundo os dispositivos mencionados no art. 428 e seguintes da CLT, quais sejam: contrato de trabalho por escrito, por prazo determinado, mediante os termos e condições legais, garantindo ao menor aprendiz todos os direitos previdenciários e trabalhistas previstos em lei.

A empresa ainda deverá observar o cumprimento de todas as condições de validade do contrato de aprendizagem no ato da contratação do aprendiz, sob pena de desconfigurar sua natureza jurídica.

Outro caso de celebração do contrato de aprendizagem se dá por meio de entidades sem fins lucrativos que tenham por finalidade a assistência ao adolescente e à educação profissional, nos moldes do art. 430, da CLT. Esse artigo prevê que as entidades sem fins lucrativos oferecerão aprendizagem profissional nos casos de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda.

As entidades sem fins lucrativos devem ter por finalidade a formação técnico-profissional, ser registradas no Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente, possuir estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem e se sujeitar às normas fixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Essas entidades podem ser ainda governamentais ou não-governamentais.

A contratação de menor aprendiz sem vínculo empregatício caracteriza-se quando a contratação é feita por entidade sem fins lucrativos, que devem ter por objetivo a assistência ao jovem e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente. Poderá haver nessa contratação remuneração ao aprendiz pelo trabalho efetuado ou a sua participação na venda de

produtos do seu trabalho.

A aprendizagem pode realizar-se de dois modos, ou em escolas técnicas ou em entidades especializadas, aprovadas e supervisionadas pela autoridade competente, ou no ambiente do trabalho, por exemplo, na empresa. (OLIVEIRA, 2009. p. 246)

No que concerne à modalidade de contratação de aprendiz por meio de entidade sem fins lucrativos, afirma Amauri Mascaro Nascimento:

É uma forma especial de aprendizagem, mas como não caracteriza relação de emprego, o menor não terá os direitos previstos pela legislação para o menor aprendiz empregado. A aprendizagem será ministrada e dirigida pela instituição sem fins lucrativos, mas poderá ser desenvolvida, segundo o programa e a direção acima referidos, numa empresa. (2008, p. 1034)

A Portaria nº 702, de 2001, do MTE, estabelece normas para avaliação da competência das entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, e que se proponham a desenvolver programas de aprendizagem nos termos do art. 430 da CLT. A referida Portaria dispõe, no art. 2º:

O programa de aprendizagem para o desenvolvimento de ações de educação profissional, no nível básico, deve contemplar o seguinte:

I - público alvo do curso: número de participantes, perfil socioeconômico e justificativa para seu atendimento;

II - objetivos do curso: propósito das ações a serem realizadas, indicando sua relevância para o público alvo e para o mercado de trabalho;

III - conteúdos a serem desenvolvidos: conhecimentos, habilidades e competências, indicando sua pertinência em relação aos objetivos do curso, público alvo a ser atendido e potencial de aplicação no mercado de trabalho;

IV - carga horária prevista: duração total do curso em horas e distribuição da carga horária, justificada em função do conteúdo a ser desenvolvido e do perfil do público alvo;

V - infra-estrutura física: equipamentos, instrumentos e instalações demandados para o curso, em função dos conteúdos, da duração e do número e perfil dos participantes;

VI - recursos humanos: número e qualificação do pessoal técnico-docente e de apoio, em função dos conteúdos, da duração e do número e perfil dos participantes;

VII - mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendiz;

VIII - mecanismos de vivência prática do aprendiz e/ou de apoio;

IX - mecanismos para propiciar a permanência dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem. Parágrafo único. Para a execução do programa de aprendizagem, as entidades mencionadas no art. 1º poderão contar com a cooperação de outras instituições públicas ou privadas.

É importante destacar, ainda, que “A Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT/MTE baixará instrução para orientar a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem (art. 3º, Portaria nº 702, de 2001, do MTE). Essa fiscalização é necessária para verificar se a Lei está sendo cumprida, se as normas de proteção ao menor, tais como os horários, o conteúdo dos programas, ambiente de trabalho e equipamentos adequados aos adolescentes e jovens.

A Instrução Normativa nº 26, do MTE, pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, adiciona dispositivos sobre a fiscalização pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, a regularidade das condições das instituições e desenvolvimento da relação jurídica de aprendizagem. Dispõe o art. 14 da Instrução Normativa nº 26, do MTE:

Art. 14. A aprendizagem somente poderá ser realizada em ambientes adequados ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho realizar inspeção tanto na entidade responsável pela aprendizagem quanto no estabelecimento do empregador.

§ 1º. Os ambientes de aprendizagem devem oferecer condições de segurança e saúde, em conformidade com as regras do art. 405 da CLT, e das Normas Regulamentadoras, aprovadas pela Portaria n.º 3.214/78.

§ 2º. Constatada a inadequação dos ambientes de aprendizagem às condições de proteção ao trabalho de adolescentes, deverá o Auditor-Fiscal do Trabalho promover ações destinadas a regularizar a situação, sem prejuízo de outras medidas legais cabíveis, comunicando o fato às entidades responsáveis pela aprendizagem e ao GECTIPA da respectiva unidade da Federação.

O cumprimento das normas acerca da contratação de aprendiz deve ser fiscalizado pelos auditores fiscais. Estes verificarão se o ambiente onde desenvolve a aprendizagem é adequado à saúde e segurança do menor, e caso se constate que o ambiente é inadequado o auditor deverá promover ações com o intuito de regularizar tal situação. Caso seja constatada a falta de correlação entre as atividades executadas pelo aprendiz e as previstas no programa de aprendizagem, configurar-se-á o desvio de finalidade da aprendizagem. Nessa situação Auditor-Fiscal do Trabalho deverá promover as ações necessárias para adequar o aprendiz ao programa, sem prejuízo das medidas legais pertinentes.

O auditor fiscal poderá, ainda, adotar, sem prejuízo da ação fiscal direta, a notificação via postal - fiscalização indireta - para convocar, individual ou coletivamente, os empregadores a apresentarem documentos, em dia e hora previamente fixados, a fim de comprovarem a regularidade da contratação de

empregados aprendizes, conforme determina o art. 429 da CLT.

As atividades e locais onde é proibido o trabalho de menores são mencionados na Portaria nº 20, de 2001, do MTE, a exemplo: trabalhos em fundições em geral, trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização do sisal, trabalhos em tecelagem etc.

3.5 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM DO MENOR

No que concerne às características do contrato de aprendizagem, é importante ressaltar que:

Essa espécie contratual é formal e solene, tendo em vista que somente será considerada válida se observados os requisitos previstos em lei, tais como a sua oficialização mediante ajuste por escrito em instrumento contratual com a indicação do ofício a ser desenvolvido, o prazo de duração do curso e a instituição em que o adolescente estiver matriculado, além da anotação da condição de aprendiz em sua carteira de trabalho. (PEREZ, 2008, P. 159)

Assim, as características da referida espécie contratual são as seguintes:

a) É contrato de trabalho de natureza especial, pois envolve a empresa, uma instituição de aprendizagem qualificada e o adolescente (inclusive jovens de 18 a 24 anos incompletos e portadores de deficiência sem limitação etária) e deve estar vinculado a um programa de aprendizagem;

b) Deve proporcionar formação técnico-profissional metódica que ocorrerá por meio da teoria e prática alternadas, organizadas de forma a que as tarefas atribuídas ao aprendiz aumentem gradativamente de complexidade, a fim de que o objeto da aprendizagem no ambiente de trabalho seja alcançado;

c) Ao contrário dos contratos de trabalho em geral que podem ser ajustados verbalmente ou escrito, o contrato de aprendizagem deve ser escrito; caso não seja escrito não será considerado válido.

Tal contrato deve indicar o curso, objeto da aprendizagem, a jornada diária, a jornada semanal, a remuneração mensal e os termos inicial e final. Além disso, é

indispensável a assinatura da CTPS como aprendiz;

d) Deve ter prazo estabelecido previamente, não podendo ser ultrapassado o limite de dois anos;

e) O contrato de aprendizagem se aplica ao maior de catorze e menor de vinte e quatro anos que esteja inscrito em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação profissional metódica;

f) Deverá o aprendiz que não houver terminado o ensino fundamental obrigatoriamente estar matriculado na escola, com acompanhamento da frequência escolar;

g) Ao aprendiz está assegurado o salário mínimo hora. O salário será também proporcional às horas trabalhadas;

h) As tarefas decorrentes da aprendizagem confiadas ao aprendiz devem ser executadas com zelo e diligência por ele;

i) Não há idade máxima para os portadores de deficiência serem aprendizes.

É importante mencionar que, convertido o contrato de aprendiz em contrato de trabalho normal, o empregado terá direito a receber a diferença da alíquota do FGTS (2% e 8%), diferenças do valor do piso salarial da categoria, além dos reflexos no aviso prévio e multa de 40% do FGTS, características dos contratos por tempo indeterminado. O adolescente aprendiz, na qualidade de segurado, terá o direito de somar o tempo em que trabalhou como tal para a contagem de tempo para efeitos de sua aposentadoria.

Não haverá, na rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, indenização de 50% dos dias faltantes para o término do contrato, que se aplica a outros contratos a prazo (artigos 479 e 480 da CLT).

No caso da rescisão ou término do contrato de aprendizagem, fica o empregador obrigado a matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um novo aprendiz na vaga deixada. É vedado ao empregador cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

O adolescente contratado não pode trabalhar em qualquer lugar, horário ou de qualquer maneira. Assim, é proibido o trabalho de menores de 18 anos das 22

horas às 5 horas e também em locais prejudiciais à sua saúde ou formação. Além da vedação ao trabalho noturno, é também vedado o trabalho do adolescente em atividades perigosas, insalubres e penosas, em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e também em horários e locais que não permitam a frequência à escola. Conforme a norma do art. 14, § 1º, da Instrução Normativa nº 26, do MTE, a aprendizagem somente poderá ser realizada em ambientes adequados ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem e os ambientes de aprendizagem devem oferecer condições de segurança e saúde, em conformidade com as regras do art. 405 da CLT, e das Normas Regulamentadoras, aprovadas pela Portaria nº 3.214/78.

Entretanto, no que concerne à insalubridade e à periculosidade, a Portaria nº 20, de 13 de setembro de 2001, do MTE/SIT, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 04, de 21 de Março de 2002, em seu artigo 1º, apresenta exceção à vedação ao trabalho insalubre e perigoso aos adolescentes:

Art. 1º fica proibido o trabalho do menor de 18 (dezoito) anos nas atividades constantes do anexo I.

§ 1º a proibição do *caput* deste artigo poderá ser elidida por meio de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde e a segurança dos adolescentes, o qual deverá ser depositado na unidade descentralizada do ministério do trabalho e emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades. (Grifos nossos)

Por decorrer a classificação dos locais ou serviços como perigosos ou insalubres do princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, a vedação ao trabalho nessas circunstâncias não se estendem aos trabalhadores maiores de 18 anos.

3.6 DURAÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM E OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES.

O art. 428, § 3º, da CLT, introduzido pela Lei nº 10.097/00, prevê que o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos; caso isso ocorra, o ajuste estará sujeito às regras do contrato de trabalho comum,

indeterminado.

Conforme Santos (citado por NETO, 2009, p. 71), quando de sua origem, a aprendizagem era obrigatória apenas nos serviços da indústria e do comércio, hoje alcança todas as atividades empresariais que contratem trabalhadores com funções que demandem formação profissional. Não há na lei qualquer menção à lista oficial de ofícios complexos sujeitos à aprendizagem. Contudo, não são passíveis se aprendidas rapidamente, com poucas instruções ou que não requeiram desenvolvimento de habilidades específicas, tais como *office-boy*, empacotador, porteiro de condomínio, mensageiro etc.

Assim, no que tange à obrigatoriedade de contratação de aprendizes, 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. Para José Affonso Dallegrave Neto:

Como contribuição à sociedade, o legislador impôs às empresas privadas a obrigação de contratar aprendizes em porcentagem equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos empregados existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (2009, p. 71-72)

No cálculo da porcentagem, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz. A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, deverá ser considerada para a definição das funções que demandem formação profissional. Ressalte-se que, no cálculo da porcentagem, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

Com relação às micro e pequenas empresas, afirma Neto:

Como se vê, uma das isenções das micro e pequenas empresas refere-se à contratação compulsória do aprendiz prevista no art. 429, da CLT. Da mesma forma as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional estão alijadas do limite fixado no art. 429 para contratação obrigatória de aprendiz. (NETO, 2009, p. 73)

Oris de Oliveira afirma, com relação ao sistema “S”:

Durante anos SENAI, SENAC, SENAT, SENAR, exceto os casos de prévio credenciamento, foram os únicos “centros de formação.” Continuam tendo primordialmente esta função institucional porque recebem recursos parafiscais provindos de contribuição compulsória fixada em lei. Primordial, mas não unicamente, porque quando o Sistema “S” não tiver os cursos exigidos pela demanda ou não tiver condição de atendê-la por falta de vagas, a empresa pode socorrer-se pelos outros “centros de formação” previstos em lei que são as escolas técnicas de educação profissional ou entidades sem fins lucrativos, sem necessidade de prévio credenciamento. Estas entidades para atuar como “centros de formação” deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como avaliar os resultados (art. 430, § 1º). Estrutura adequada é a “técnica”, nesta compreendida não só um importantíssimo apoio psicopedagógico, mas também oficinas apropriadas com mestres competentes. (OLIVEIRA, 2009. p. 271)

A Administração Pública Indireta (incluindo as empresas de economia mista e empresas públicas), que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, estão sujeitas ao regime jurídico das empresas privadas quanto aos direitos e obrigações civis, trabalhistas, comerciais e tributários (Art. 173, § 1º, CRFB/88). Portanto, estando obrigadas ao cumprimento dos direitos trabalhistas, também estão obrigadas à cota-aprendizagem.

Embora as empresas estatais estejam obrigadas, por comando constitucional (37, II), ao concurso público para o provimento dos seus empregos públicos, segundo alguns doutrinadores esse fator implicaria afirmar que as empresas estatais não poderiam contratar diretamente aprendizes pois não se vislumbra a hipótese de concurso público para aprendizes.

Contudo, ao se tratar da aprendizagem, por ser um contrato de natureza especial, com o objetivo específico da profissionalização do aprendiz em funções que demandem tal profissionalização, e com vigência temporal de no máximo dois anos, defende-se ser possível às empresas estatais a contratação direta do aprendiz, por meio de programa e dotação orçamentária específicos, pois a aprendizagem não se destina ao provimento de emprego público.

A referida hipótese está em consonância com o direito constitucional de profissionalização do adolescente (art. 227). O inciso II, § 1º, do art. 227 da Carta Magna, determina ao Estado (e suas empresas estatais que explorem diretamente atividade econômica) a promoção de programas de atendimento integral ao adolescente, meio próprio para a administração pública indireta implementar a

aprendizagem e o aprendiz contratado diretamente.

As empresas estatais, além da contratação direta, poderão implementar a aprendizagem por meio de convênios firmados com entidades sem fins lucrativos, consoante disposto nos artigos 430, II, e 431, da CLT. Esse mesmo raciocínio também se aplica à Administração Pública Direta, no âmbito da União, Estados e Municípios, Autarquias e Fundações Públicas que também poderão implementar diretamente a aprendizagem em funções que efetivamente demandem profissionalização ou conveniá-la com entidade sem fins lucrativos.

No que tange ao limite imposto por lei, qual seja entre cinco por cento e quinze por cento dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, o legislador impôs um teto para que as empresas não lotassem seus quadros funcionais apenas com aprendizes e deixassem profissionais já formados desempregados, uma vez que nos casos de aprendizes as contribuições ao FGTS, por exemplo, pagos pelas empresas, são menores.

3.7 REMUNERAÇÃO, JORNADA E OUTROS DIREITOS DO MENOR APRENDIZ

O cálculo do salário do aprendiz é realizado com base no salário-mínimo hora (art. 428, § 2º, CLT), sendo proporcional à jornada do curso. Esse cálculo pode ser realizado por salário-hora ou salário mensal, sendo este o mais apropriado, porque na realidade o aprendiz não vai ter uma jornada variável que justifique o cálculo por hora.

Com exceção aos depósitos do FGTS, que ao contrário dos empregados típicos, cuja alíquota é de 8% (oito por cento), nos contratos de aprendizagem passa a ser de 2% (dois por cento), todos os demais direitos são garantidos ao menor aprendiz.

Contudo, as férias do adolescente não podem ser fracionadas e devem coincidir com um dos períodos das férias escolares do ensino regular.

Com relação à jornada diária de trabalho prescreve o art. 432, CLT, que sua duração máxima é de 6 horas, porém, se o aprendiz tiver concluído o ensino fundamental, a jornada poderá ser de até 8 horas diárias, caso nelas estejam incluídas as horas destinadas à aprendizagem teórica (art. 432, § 1º, CLT). Fazem

parte da jornada do aprendiz as horas destinadas às atividades teóricas ministradas no estabelecimento da entidade formadora, porque sucedem do contrato de aprendizagem. Por isso devem ser remuneradas do mesmo modo como se o aprendiz estivesse em atividades normais na empresa. Remunerar apenas as atividades práticas executadas na empresa é, portanto, ilegal.

As jornadas do aprendiz, tanto as aulas teóricas quanto as aulas e tarefas práticas, devem ser fixadas no currículo do programa de aprendizagem. As tarefas práticas, no entanto, não se exprimem na inserção do aprendiz como simples mão-de-obra na empresa. Ainda que ele execute operações características da profissão em que está obtendo a formação, não está submetido ao rigor técnico e à produtividade a que está submetido um empregado normal da empresa. O aprendiz deve estar sendo orientado por um instrutor da entidade de aprendizagem ou por um profissional da empresa.

O empregador deverá remunerar o aprendiz tanto em relação às horas destinadas às aulas teóricas de formação técnico-profissional quanto às horas práticas realizadas em prol do empregador. Todas essas atividades são computadas como jornadas efetivas de trabalho para os efeitos do art. 432, da CLT. [...] (NETO, 2009, p. 69)”

Os horários fixados nos respectivos cursos devem ser observados rigorosamente pelas instituições para que não haja desvios na aprendizagem. É necessário destacar que tanto as aulas de aprendizagem na instituição de ensino quanto as atividades práticas na empresa fazem parte do contrato de aprendizagem, gerando, dessa forma, direitos trabalhistas e previdenciários, independentemente do local em que são realizadas as atividades. O art. 432 da CLT proíbe que o menor aprendiz faça horas extras ou trabalhe em regime de compensação de horas.

3.8 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

No que tange às formas de extinção do Contrato de Aprendizagem, dispõe o art. 433 da CLT:

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

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II - falta disciplinar grave;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV - a pedido do aprendiz.

Será caracterizado o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

A falta disciplinar grave é caracterizada pela ocorrência de quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT, quais sejam: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem e prática constante de jogos de azar.

Nesse sentido, preceitua Alice Monteiro de Barros:

O art. 432, § 2º da CLT, revogado pela Lei n. 10.097, de 2000, considerava justa causa a falta reiterada do menor aprendiz no cumprimento dos deveres escolares do respectivo curso ou a falta de razoável aproveitamento. A matéria hoje, frise-se, é disciplinada pelo art. 433 da CLT, que autoriza a ruptura do contrato do aprendiz, antecipadamente, nas seguintes hipóteses: I - desempenho insuficiente ou inadaptação; II - falta disciplinar grave; III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; IV - a pedido do aprendiz.

Como se vê, com a revogação do § 2º do art. 432 da CLT, o desempenho insuficiente, a inadaptação do aprendiz ou a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo são comportamentos não mais arrolados como justa causa. Autorizam apenas a cessação antecipada do contrato, mas sem justa causa. (2006, p. 545)

A ausência injustificada que cause a perda do ano letivo deve ser comprovada por meio da apresentação de declaração do estabelecimento de ensino regular. É importante destacar que a rescisão antecipada do contrato sem justificativa e por iniciativa do aprendiz poderá ocorrer, porém em relação ao empregador não será possível se não houver justificativa.

Nas situações em que é permitida a rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, seja por iniciativa do empregador ou do aprendiz, não será devida a indenização, por metade, da remuneração devida até o termo final do contrato, prevista na CLT, arts. 479 e 480. (Parágrafo 2º, art. 433, CLT).

Não poderá, o contrato de aprendizagem, exceder o prazo de 2 anos de duração, sendo obrigatória a sua anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, conforme estabelece o art. 428 da CLT.

Optando a empresa pela manutenção do contrato de trabalho com o aprendiz por ocasião do término do período de aprendizagem, assumirá, normalmente, todas as disposições legais, contratuais e convencionais decorrentes do vínculo empregatício.

Assim, o entendimento jurisprudencial é no sentido de que o contrato de aprendizagem está sujeito às regras do contrato de trabalho por tempo determinado e que a ele não se aplica a rescisão obrigatória, bastando a simples continuidade para que se transforme em contrato por prazo indeterminado. Contudo, preventivamente, é aconselhável a elaboração de um adendo em que constem as alterações contratuais decorrentes da referida transformação e que comprove a concordância do empregado e do empregador.

O certificado de qualificação profissional (parágrafo 2º, art. 430, CLT) será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento. Esse certificado deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.

Consoante disposto no art. 434, CLT, combinado com a Portaria MTB nº 290/1997, os infratores das disposições relativas aos aprendizes, entre outros, ficam sujeitos à multa equivalente a 378,2847 Unidades Fiscais de Referência (Ufir) por trabalhador irregular, até o máximo de 1.891.4236 Ufir, quando infrator primário,

sendo dobrado esse máximo na reincidência.

3.9 FRAUDES CONTRATUAIS NA APRENDIZAGEM

A finalidade do contrato de aprendizagem é proporcionar, ao jovem entre 14 e 24 anos, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, o qual deverá ser retribuído com a execução, pelo aprendiz, das tarefas indispensáveis a essa formação com zelo e diligência.

Um contrato de aprendizagem que não obedece aos requisitos estabelecidos em lei é fraudulento. O que ocorre muitas vezes é que esse aprendiz é contratado verbalmente para executar trabalho qualquer, não há uma formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, nem tampouco acompanhamento de um supervisor. Os serviços prestados por esse aprendiz não obedece a uma programação, não há o ensino teórico apenas prático.

O aprendiz é usado dessa forma como um empregado qualquer na empresa sob uma “capa” de aprendiz e o empregador se beneficia com o FGTS menos oneroso (2%), isso quando há a anotação na CTPS, pois em outros casos o aprendiz apenas ganha menos por estar aprendendo, não está inscrito em programa de aprendizagem e fica excluído dos demais benefícios a que teria direito.

Nesse sentido, necessário se faz mencionar:

Sob o pretexto da aprendizagem, as empresas não anotam o contrato de trabalho na Carteira de Trabalho desses jovens, e conseqüentemente, deixam de recolher os tributos sociais e previdenciários, aumentando os seus lucros. Com isso, as empresas têm uma mão de obra barata e desqualificada dando ensejo à exploração do trabalho infanto-juvenil, muitas vezes, com o estímulo de suas famílias. (DIAS e LIBERATI, 2006, p, 95)

É necessário destacar que o aprendiz deve obrigatoriamente estar inscrito em programa de aprendizagem, essa exigência se dá justamente para evitar que as empresas não forneçam aos aprendizes a formação teórica e os utilizem apenas

como mão-de-obra. Assim, a empresa é obrigada a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, nos termos do art. 429, da CLT, não lhe sendo permitido fornecer a parte teórica, apenas a prática.

Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos os aprendizes poderão ser inscritos nas Escolas Técnicas de Educação ou em entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da criança e do Adolescente. Desse modo, não há justificativa para as empresas não contratarem aprendizes nem justificativa para a própria empresa fornecê-lo, pois a lei dispõe de vários meios para permitir o fornecimento dos cursos.

Portanto, toda e qualquer entidade de aprendizagem deve estar atenta para desvios que ocorrem, pois em alguns casos o aprendiz além de freqüentar quatro horas de aulas teóricas e após trabalhar mais quatro horas na empresa, ganha remuneração apenas pelo tempo trabalhado na empresa, o que é ilegal.

Com relação ao prazo de duração do contrato de aprendizagem, este é de dois anos, estando apto a ingressar no mercado de trabalho após esse prazo, desde que atendidos os requisitos legais, por ser um contrato especial, com duração determinada, pois o empregado só pode ser criança ou adolescente e também porque o contrato tem finalidade específica.

4 CONTRATO DO MENOR APRENDIZ SOB UMA PERSPECTIVA SOCIAL

4.1 FATORES QUE LEVAM OS MENORES A INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO

A incidência do trabalho de crianças e adolescentes em países subdesenvolvidos e/ou em desenvolvimento, apesar de violar os direitos humanos, ainda é muito alta. Isso demonstra a gravidade do problema. Embora no Brasil haja leis e restrições para o trabalho nessa faixa etária, esse fato continua a ocorrer em todos os setores de emprego, seja na agricultura, indústria ou nas residências.

Calcula-se que cerca de 26 milhões de adolescentes, com idade entre 10 e 17 anos, representam 15,9% da população brasileira. Hoje, o mercado de adolescente não é promissor, dadas as difíceis oportunidades de ingresso no mercado formal de trabalho. O Ministério do Trabalho e Emprego confere que há cerca de 4 milhões de jovens entre 14 e 17 anos atuando no mercado informal de trabalho ou fora do mercado. O problema é antigo. Desde o início dos anos 1990 já havia 4,5 milhões de desempregados. (DIAS e LIBERATI, 2006, p.36)

Assim, para entender o porquê do uso da mão-de-obra infanto-juvenil, necessário se faz responder a uma questão: o que motiva as crianças e os adolescentes a trabalharem? O motivo mais relevante seria a pobreza? A estrutura familiar seria determinante nessa decisão até que ponto? Seria a educação da criança e/ou dos pais o caminho mais adequado para diminuição do trabalho do menor?

Um dos principais motivos que levam as crianças e os adolescentes ao trabalho é a mesma motivação que provoca a exploração infantil no resto do mundo: a pobreza. Assim, muitas vezes, essas crianças e adolescentes são obrigados a deixar a escola para trabalhar. Os pais, por não terem dinheiro suficiente para comprar comida para toda a família, acabam colocando os filhos para trabalhar e, às vezes, para sustentar a casa.

Esses trabalhadores menores trabalham normalmente 40 horas ou mais por semana, e recebem um rendimento baixíssimo. Contudo, mesmo que essa remuneração seja pouca, pois recebem menos por serem considerados trabalhadores desqualificados, sua contribuição para o sustento familiar é

extremamente importante, uma vez que o rendimento total da família é baixo.

Como visto, são vários os motivos ressaltados como determinantes para o ingresso de crianças, precocemente, no mercado de trabalho, como fatores históricos e culturais enraizados em inúmeras sociedades, e que são levados adiante, como simples costume de um povo. Todavia, não há dúvida de que a realidade que paira no desenvolvimento sócio-econômico de cada país é fator primordial para a exploração do trabalho infantil, tendo, como fonte, as desigualdades sociais. (DIAS e LIBERATI, 2006, p.30)

Há também os casos em que os menores laboram em atividades que não lhes proporcionam qualquer rendimento direto. Esses menores, embora não recebam salários, continuam trabalhando por estarem contribuindo para o rendimento familiar de forma indireta, ao substituírem outros trabalhadores que seriam pagos para executar as mesmas tarefas as quais realizam.

Vislumbra-se aqui um aspecto muito importante: se esses menores não percebem remuneração melhor por não terem qualificação, caso não tenham acesso a educação jamais ganharão melhor e sendo assim haverá a perpetuação da pobreza.

A educação é, assim, um elemento explicativo para a quebra dessa pobreza perpétua. Considerando que, quando o menor trabalha, ele não se dedica de forma adequada ao estudo, tanto por ter que trabalhar no horário em que deveria estudar, como por estar cansado após ter trabalhado e não ter disposição para o estudo. Conclui-se, desse modo, que os menores de famílias pobres e que trabalham de forma freqüente durante a infância apresentam grandes chances de serem os chefes de famílias pobres do futuro e de necessitarem da mão-de-obra de seus filhos para complementar sua renda. Além disso, famílias pobres investem pouco ou não investem em educação e qualificação, dada a necessidade de que as crianças e os adolescentes trabalhem. Assim, seus filhos entram no mercado de trabalho precocemente e com menos ou nenhuma qualificação. Como a renda depende de qualificação ou nível de educação melhor, esses futuros adultos terão níveis baixos de renda, sendo os pobres do futuro. As políticas sociais buscam então romper esse círculo vicioso de pobreza.

O principal instrumento para erradicação do uso da mão-de-obra infanto-juvenil é, sem dúvida, a execução de um programa educacional que vise apoiar e a transferir todas as crianças inseridas no mercado de trabalho para instituições educacionais devidamente qualificadas e que possuam o

poder de destinar um ensino básico e fundamental realmente produtivo, a todas as crianças e adolescentes. (DIAS e LIBERATI, 2006, p.39)

Destarte, investir em educação dos menores é a melhor opção para romper o ciclo da pobreza e diminuir o trabalho infanto-juvenil. Contudo, os membros da família, ou seja, os pais, não investem em educação pois preferem trocar a oportunidade futura de ganhar melhor pelo trabalho precoce dada, a necessidade de complementar a renda.

Mesmo nos casos de ensino público, pelo fato de o tempo despendido para o estudo substituir o tempo em que o menor estaria trabalhando e aumentando renda, os pais apenas visando à renda optam por priorizar o trabalho.

É necessário lembrar que além do trabalho que acaba tirando esses jovens das escolas, nem sempre há escola onde elas moram e, ainda, que estudar custa dinheiro. Para estudar é necessário que haja materiais escolares e em casos onde as escolas são distantes há o custo da passagem, o que também afeta a renda e acaba assim ficando o estudo como algo secundário.

Como consequência imediata deste vínculo surgido entre a criança e o universo do trabalho, cita-se o freqüente distanciamento destas dos bancos escolares, tendo como uma das principais, tendo como uma das principais causas, a fadiga, após horas seguidas de labuta. Tal ruptura, de crianças e adolescentes que trabalham duramente, pode ser verificada tanto pela evasão escolar, como pela ineficiente presença dessas, nas escolas, à medida que passam a freqüentar esporadicamente as aulas. (DIAS e LIBERATI, 2006, p.37)

O nível de escolaridade dos pais também é um fator que influencia na entrada de crianças e adolescentes no mercado de trabalho. Pais com maior nível de educação reduzem a probabilidade de os menores usarem parte do seu tempo para trabalhar e aumentam as chances de seus filhos se dedicarem exclusivamente aos estudos. Tal situação acontece porque pais com maior educação, ao contrário dos que têm menos educação, têm o conhecimento de que há retornos elevados pela educação.

Conclui-se então que a educação dos pais determina o nível de escolarização atingido por seus filhos, à medida do que entendem ser importante a educação no futuro dos filhos e dos prejuízos do trabalho precoce, o que afeta indiretamente o nível de renda futura deles. Isso ocorre porque uma pessoa com maior nível

educacional apresenta maior qualificação e, conseqüentemente, maior rendimento.

Há, portanto, uma relação causal entre educação e renda, ou seja, o nível de educação se reflete sobre o nível de renda. Assim, quanto maior o nível de educação maior o nível de renda, afetando a incidência da pobreza. Isto é, há uma tênue relação de continuidade entre o trabalho do menor, baixo nível escolar e baixa renda.

Dessa forma, uma família cujos pais apresentam baixo nível de educação, provavelmente terão baixos rendimentos devido à causalidade entre qualificação e renda. Logo, as crianças dessa família terão maior probabilidade de entrarem precocemente no mercado de trabalho, tanto pela necessidade do aumento da renda familiar, quanto pela falta de consciência dos pais em relação à importância do estudo para elevar os rendimentos no futuro.

As crianças e os adolescentes, no momento em que entram no mercado de trabalho, quando não deixam de freqüentar escolas, não estudam adequadamente, o que se reflete nas altas taxas de repetência e, por conseqüência, na evasão escolar. No futuro, essas crianças e esses adolescentes se tornarão chefes de famílias desqualificados e, portanto, com baixos salários, reiniciando o ciclo da pobreza.

Essas situações, dadas como causa principais para o crescimento do trabalho infantil, infelizmente esbarram na própria ingenuidade das crianças, assim como falta de visão dos próprios pais que, não raras vezes, consideram tais atividades como um simples passatempo, uma brincadeira mediante a qual suas crianças trocam brinquedos por instrumento de trabalho, sem perceberem que estão elas sendo vitimadas de uma intensa violação física e, sobretudo, moral. (DIAS e LIBERATI, 2006, p.40)

O tamanho da família é outra situação que exerce influência no ingresso de crianças e adolescentes precocemente no mercado de trabalho. O fato de a família ser numerosa reduz a participação educacional das crianças, pois por haver mais membros a despesa familiar aumenta e daí surge a necessidade de se aumentar a renda doméstica. Também é necessário mencionar que a participação no mercado de trabalho das mães influencia na evasão escolar das crianças, principalmente do sexo feminino, pela ausência da mães nas atividades domésticas. Nas famílias pobres, quando as mães necessitam entrar no mercado de trabalho, o trabalho infantil aumenta por que especialmente as meninas substituirão suas mães nas

atividades domésticas.

Outro fator importante que influencia a entrada de crianças no mercado de trabalho é a natureza do emprego dos pais. Assim, se os chefes de família possuem um emprego instável, para que a família sobreviva de modo mais estável torna-se necessário uma fonte de renda adicional. O trabalho das crianças e dos adolescentes dessas famílias torna-se então uma estratégia para que não haja interrupção total da fonte de renda, existindo outras fontes caso a renda principal, que seria a dos pais, venha a faltar, reduzindo assim o impacto de perda de emprego.

Essa argumentação de redução de impacto na perda do emprego também esclarece o fato de o trabalho infanto-juvenil ser predominante em famílias pobres. Por serem os rendimentos tão baixos, o impacto do desemprego nessas famílias é mais severo, chegando a configurar uma ameaça à sobrevivência. Desse modo, o trabalho de crianças e adolescentes funciona como uma estratégia de diversificação dos rendimentos e até mesmo uma estratégia de sobrevivência para as famílias pobres, tratando-se de um comportamento racional.

Felice Bataglia citada por Grasiela Augusta Ferreira Nascimento argumenta:

Enquanto o trabalho foi considerado atividade inferior, em relação ao pensamento, enquanto os bens do trabalho apareceram como inferiores em relação aos da mente, enquanto, enfim, se dualizou pensamento e prática, havendo de um lado, homens contemplativos e de outro, homens condenados a ocupar-se da matéria, não houve certamente possibilidade de tomar-se o trabalho como apresentando significação educativa: a educação se desenvolve num plano efetivamente intelectual, tanto mais a ele adequada quanto mais decisivamente desvinculada das coisas [...]. (NASCIMENTO. G, 2004, p. 68)

Também contribui para o trabalho infanto-juvenil a contratação de menores por parte dos empregadores, pois essa mão-de-obra é mais barata. Muitas vezes essa contratação é feita de modo errado, pelo fato de ser complicado colocar crianças para trabalhar, gerando assim o trabalho infanto-juvenil feito às escondidas, tornando-se difícil dizer qual o número exato de crianças que trabalham. Surge assim o “trabalho invisível”. Esse é o caso das crianças que ficam com o serviço doméstico e o caso também das que acompanham os pais na lavoura. Embora a exploração do trabalho infantil seja algo ruim, há trabalhos considerados piores, é o caso das crianças que são usadas como escravas juntamente com suas famílias.

Além da pobreza, o sistema de produção e a correspondente estrutura do mercado de trabalho também são fatores que induzem as crianças e os adolescentes a trabalharem. Para a obtenção de lucro é necessário produzir mais e a custos baixos, e é nesse ponto que se insere o trabalho dos menores sob a “roupagem” de aprendizagem, em que a finalidade do empregador é apenas a utilização de mão-de-obra barata, pouco se importando com a profissionalização. A inserção do menor no mercado de trabalho formal ou informal surge como meio de garantir e auxiliar a sobrevivência da família.

Desse modo, a motivação para o trabalho infanto-juvenil pode advir da situação de pobreza, necessidade de ajudar no sustento familiar em atividades econômicas realizadas no domicílio, desejo dos pais de que trabalhem, necessidade de ganhar a vida por si mesmos, ligado à idéia de que é melhor trabalhar do que ficar ocioso.

Assim, importa acrescentar:

Quanto mais pobres os adolescentes, menos estudam, mais cedo começam a trabalhar e menos qualificados são os postos que ocupam no mercado de trabalho. Uma amostra do problema pode ser apresentada pela pesquisa feita pelo IBGE em 2001: quem estuda de 9 a 11 anos pode ganhar até 56% mais do que aqueles que estudam de 5 a 8 anos. Com pouca idade, o jovem começa a trabalhar sem nenhuma qualificação, apenas 12,1% têm a carteira assinada e 94% não recebem capacitação profissional para as funções que exercem. (DIAS e LIBERATI, 2006, p.37)

O trabalho realizado por menores não pode ser encarado como algo enobrecedor, pois coloca no mercado de trabalho crianças e jovens desqualificados e sem qualquer estrutura psíquica e física para o desempenho do trabalho.

O direito à profissionalização de apresenta no novo contexto legal como uma das dimensões do direito à cidadania do adolescente. Por isso, os programas de aprendizagem devem ser concebidos sob a diretriz do processo educativo, e dele se depreende que o espírito da norma é o da prevalência da escolarização sobre o trabalho, devendo a formação profissional do adolescente ser parte integrante da construção do futuro adulto. Verifica-se a superação do paradigma da 'socialização pelo trabalho', que, antes da Carta Constitucional de 1988, norteava os programas destinados especificamente à população carente, a partir da incorporação do conceito de 'educação para o trabalho'. (PEREZ, 2008, p. 188)

A estrutura deficiente do mercado de trabalho, sempre objetivando menores

gastos e maiores lucros, bem como inúmeros empregadores que se aproveitam de forma ilícita da situação de pobreza e miséria das famílias desses jovens cidadãos, para expandir riquezas, por conseqüência, geram um abuso da utilização de mão-de-obra infanto-juvenil.

Além do fato de essas famílias, devido à situação de miséria e pobreza, necessitarem do trabalho infanto-juvenil para complementar a renda, as possibilidades existentes no próprio mercado de trabalho oferecem espaço para que isso se viabilize.

O conceito de trabalho precoce engloba o trabalho proibido à criança e ao adolescente. A Carta Magna, em seu art. 7º, XXXIII, prevê: "a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos."

O Estatuto da Criança e do Adolescente prevê em seus artigos 60 a 69, do direito à profissionalização e à proteção no trabalho. Destaca-se o art. 67, que dispõe:

Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado o trabalho: I – noturno, realizado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia seguinte; II – perigoso, insalubre ou penoso; III – realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social; IV – realizado em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.

Como se percebe, o conceito de trabalho precoce envolve a proibição de trabalhos perigosos, penosos, noturnos, insalubres, prejudiciais à moralidade, realizados em horários e locais que prejudique a freqüência à escola, bem como todos os demais trabalhos prejudiciais ao desenvolvimento físico e psicológico da criança e do adolescente.

Inúmeras são as conseqüências do trabalho precoce, entre elas a dificuldade de crescimento, problemas de saúde, vítimas de abusos morais e sexuais, sendo que muitos perdem a própria vida. Além disso, o trabalho precoce geralmente ocasiona a exclusão educacional. As extensas jornadas de trabalho, além de prejudicar o desenvolvimento físico e emocional da criança e do adolescente, também prejudicam a aprendizagem, acarretando evasão escolar. (NASCIMENTO. G. 2004, p. 53)

Essas normas visam à proteção integral da criança e do adolescente, garantindo direitos ao livre e pleno desenvolvimento físico e psíquico, procurando protegê-los da exploração do trabalho. O Brasil apresenta um alto índice de desemprego adulto se contrapondo com os altos índices de trabalho infanto-juvenil. Crianças e adolescentes estão sendo explorados de diversas formas de trabalho, substituindo etapas indispensáveis ao seu desenvolvimento, enquanto que deveriam estar se dedicando ao estudo, ao lazer, ao desenvolvimento cultural e artístico, bem como, exercendo o direito de se desenvolver com dignidade.

A exploração do trabalho precoce gera várias conseqüências como: a reprodução do ciclo inter-geracional de pobreza, uma vez que as crianças que trabalham estudam menos, o que na fase adulta os leva apenas a trabalhos em condições precárias devido à má qualificação, gerando um ciclo vicioso de pobreza, fortalecendo a necessidade de recurso à mão de obra infanto-juvenil para garantir as condições de subsistência dessa família.

Além disso, o trabalho precoce é um fator determinante da ausência de freqüência e evasão escolar, impossibilitando que crianças e adolescentes alcancem os necessários onze anos de escolarização para a ruptura do ciclo inter-geracional de pobreza. Ainda, o trabalho precoce acarreta graves prejuízos ao desenvolvimento físico e psicológico gerando problemas de saúde a longo prazo.

Estudo elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego destaca:

Como conseqüência das condições de vida extremamente insatisfatórias, as crianças e adolescentes que trabalham têm como características o retardo no desenvolvimento pondero-estatural, desnutrição proteico-calórica, fadiga precoce, maior ocorrência de doenças infecciosas (gastrointestinais e respiratórias) e parasitárias. Estes prejuízos são agravados pelas condições de trabalho, que leva à formação de adultos de menor capacidade de trabalho e aumentando o contingente de trabalhadores incapazes, parcial ou totalmente, para o trabalho. (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção no Trabalho. Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador. Nota Técnica à Portaria MTE/SIT/DSST n 06 de 18/02/2000. Brasília: MTE, 2000. p.2. FONTE <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=698>, acesso em 13 de outubro de 2009).

O trabalho de crianças e adolescentes realizado quando em fase de desenvolvimento físico e psicológico provoca um elevado grau de desgaste, pois suas resistências são limitadas em relação ao adulto, e não fazendo a alimentação diária adequada ficam enfraquecidas e sua saúde debilitada.

A Constituição da República Federativa do Brasil, no art. 227, que consagrou a doutrina da proteção integral, estabeleceu como dever da família, da sociedade e do Estado o dever de manter a criança e o adolescente protegidos contra toda e qualquer forma de violência, crueldade, exploração, negligência e opressão.

Com o fito de assegurar tais direitos foram criados mecanismos específicos de proteção e defesa de direitos como: a criação de Conselhos de Direitos da Criança e do Adolescente, Conselhos Tutelares, garantia de tutela judicial aos interesses difusos e coletivos da criança e do adolescente, atuação do Ministério Público e das Organizações Não Governamentais (ONGs), constituídas há mais de 1(um) ano, objetivando a efetiva defesa contra a violação de todos os direitos da criança e do adolescente.

Foi dada relevância ao planejamento e execução de políticas sociais públicas através de Conselhos de Direitos da Criança e do Adolescente; nos níveis municipais, estaduais e nacional; com a cooperação de organizações não governamentais e governamentais responsáveis de garantir realmente a efetivação dos direitos da criança e do adolescente.

Há, ainda, um grande mito difundido na sociedade de que o trabalho exercido pelas crianças e adolescentes é aprendizagem e, portanto, possa ficar em detrimento do estudo. Essa idéia está arraigada socialmente por haver uma construção histórica ao redor dos benefícios do trabalho, o que se vislumbra por meio dos ditados populares como “o trabalho dignifica o homem”, “Deus ajuda quem cedo madruga”, “trabalho é meio de vida e não de morte”, entre outros.

No que concerne a esse mito histórico, no período após a primeira guerra mundial, cumpre mencionar, nas palavras de Gaysita Schaan Ribeiro:

Nessa época, a preocupação com a delinqüência oriunda da marginalidade ainda era muito grande. Via-se o trabalho precoce como justificativa para combater e evitar o ócio, 'gerador da criminalidade'. O número de trabalhadores jovens nas indústrias aumentava de forma alarmante, e era tolerado pela sociedade. Via-se, vez e outra, denúncias veiculadas pela imprensa contra a exploração do trabalho infantil. Contudo, pensava-se o trabalho como enobrecedor e formador de valores, idéia que sustentou, por longo tempo, a continuidade do trabalho naquelas condições. Tratava-se de trabalho penoso, em jornadas extremamente longas, sem um mínimo de proteção à saúde e à segurança dos pequenos trabalhadores. (Revista Ltr 73-06/697)

Contudo, atualmente, devido à evolução tecnológica do trabalho, o qual exige

uma melhor qualificação, esta idéia está mais claramente equivocada, pois é necessário que esse menor tenha uma educação mais aprimorada para conseguir posteriormente se inserir no mercado de trabalho. Além disso, quando o menor trabalha, não sobra tempo e quando sobra é muito pouco para brincar ou se dedicar aos esportes, pois seu tempo é preenchido pelo trabalho e pela escola. Isto prova que o trabalho precoce não é benéfico, pois o lazer é necessário ao ser humano e ao ser em desenvolvimento é mais imprescindível ainda. A brincadeira e a prática de atividades físicas é importante para o desenvolvimento do menor, pois faz parte da infância. O trabalho precoce, assim, acaba por roubar a infância.

Na realidade, as crianças trabalhadoras perdem a infância e todos os benefícios que esta lhes poderia proporcionar, deixando de ser crianças quando nem adultos podem ser. A criança quando trabalha não só tira o lugar de um adulto, como também fica impedida de receber educação e profissionalização suficientes para ocupar um futuro posto de trabalho com salário digno. (Ribeiro, Revista Ltr. 73-06/697)

Deste modo, a aprendizagem vem a inserir o adolescente maior de quatorze anos no mercado de trabalho de forma a não prejudicar seu desenvolvimento. O objetivo da aprendizagem é não apenas qualificar o menor, mas permitir que se qualifique atendendo às limitações peculiares da sua idade e abolir abusos cometidos pelos empregadores.

4.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM PARA OS MENORES E PARA AS EMPRESAS

O contrato de aprendizagem é benéfico ao menor aprendiz, pois se apresenta como uma oportunidade de melhoria de vida. Por meio da aprendizagem o menor terá acesso a uma profissionalização, o que renderá um emprego melhor no futuro. Assim, a aprendizagem proporciona ao menor o acesso a uma profissão, sem que tenha que prejudicar ou abandonar os estudos.

A baixa escolaridade é elemento que dificulta a aprendizagem de melhor qualidade e conseqüente inserção no mercado de trabalho, criando um vínculo vicioso porque também o desemprego dificulta a escolaridade ou sua melhor qualidade. A falta de qualificação profissional do jovem é dos

componentes de um desemprego que o atinge, criando um paradoxo da concomitância de haver 'falta de vagas' e de 'excesso de vagas'. (OLIVEIRA. O, 2009. p. 22)

Contudo, a profissionalização do menor não pode ser feita de qualquer modo, e sim, obedecendo às normas dispostas na Lei. Não pode no contrato de aprendizagem haver desvirtuamentos, ou seja, contratar aprendizes em processo de capacitação em uma profissão e colocá-lo em outra, muito menos contratá-los sem que estejam inscritos em curso profissionalizante.

Forastieri (1997), citado por Patrícia Saboya Gomes,

[...] argumenta que dados sobre os riscos ergonômicos e de crescimento e desenvolvimento das crianças que trabalham são quase inexistentes. Entretanto, sabe-se que as crianças diferem dos adultos nas suas características anatômicas, psicológicas e fisiológicas, o que as tornam mais susceptíveis aos perigos da falta de segurança no trabalho, com efeitos mais drásticos e possíveis danos irreversíveis. (2005. p. 122)

A lei regula o trabalho do menor visando ao seu desenvolvimento físico e psicológico, daí surge a aprendizagem como forma de proteger e impedir abusos e explorações de empregadores e permitir que a criança e o adolescente tenham uma profissão e, por conseqüência, um futuro melhor.

A par de todos os fundamentos científicos citados para justificar as restrições do trabalho do menor, cumpre frisar que o aprendizado, em geral, e o da criança, em especial, passam por fases sucessivas, em que novos conhecimentos são assimilados. O aprendizado feito de forma inadequada altera o ritmo normal da aquisição de conhecimento, afetando os sistemas neurológico e psicológico do jovem que passa a ter dificuldade de enfrentar novas habilidades. (BARROS, 2006, P. 538)

Vislumbra-se no contrato de aprendizagem, também, uma possibilidade de ampliação do mercado de trabalho dos menores, bem como daqueles que buscam uma oportunidade de obter o primeiro emprego, mediante a atribuição, aos empregadores, de uma obrigação de profundo caráter social.

Para as empresas o contrato de aprendizagem representa um fornecimento de mão-de-obra qualificada. Com a evolução tecnológica é necessário que a mão-de-obra se qualifique para lidar com essa tecnologia. Como as crianças e os adolescentes são o futuro da nação é importante que tenham um bom nível de

educação para acompanhar a tecnologia. A aprendizagem surge nesse quadro como uma oportunidade de qualificação de mão-de-obra que o mercado exige e necessita.

Caracteriza-se a formação técnico-profissional por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho. Este conceito revoluciona a concepção sobre aprendizagem, que não mais está atrelada às profissões específicas, como ocorria outrora. Trata-se de um processo metódico progressivamente orientado com experiências alternadas entre teoria e prática, para propiciar competências básicas para o trabalho. Isso se deve à constante mutabilidade das tarefas envolvidas no mundo do trabalho, permanentemente convulsionado pelas rápidas transformações impostas pela tecnologia, que tornam obsoletas as antigas profissões que hoje são, muitas vezes, realizadas por robôs ou computadores. (FONSECA, 2009, p.30)

Atualmente há uma exigência muito grande de qualificação do mercado de trabalho. No Brasil, embora o índice de desemprego seja alto, há empregos sobrando, o que falta é a mão de obra qualificada para ocupá-los. Ao invés de manter crianças e adolescentes sem educação e profissionalização, trabalhando em locais e em atividades inadequadas, é necessário qualificá-los até mesmo como forma de romper o ciclo de pobreza e dar uma oportunidade de melhoria de vida. Por não estarem qualificados, essas crianças e adolescentes ao se tornarem adultos não terão competência para trabalhar em empregos melhores, ganhando pouco e necessitando da mão-de-obra de seus filhos para complementar a renda.

As transformações no mercado de trabalho e nas relações trabalhistas colocam, para sociedade, governo, empresas e entidades sem fins lucrativos, a necessidade de desenvolvimento de ações assistenciais, programas e políticas que visem à qualificação profissional e à escolaridade, fatores estes necessários para competir no mercado de trabalho. Pois, a exclusão do jovem do mercado de trabalho possui duas principais vertentes: falta de experiência profissional e baixa ou nenhuma escolaridade. Sob esta ótica, encontram-se muitos jovens carentes, que abandonam a educação básica para desenvolverem trabalho precoce, subempregos ou marginalidade. (OLESKI, 2009, p.93)

O contrato de aprendizagem também é benéfico às empresas, pois além de terem um ganho institucional, por estar fazendo parte de um projeto social que tem por finalidade ajudar o jovem a obter seu primeiro emprego, posteriormente terão mão-de-obra qualificada, sendo que os custos de um aprendiz são menores que os custos de um empregado normal. Assim, o empregador tem um empregado de

custo baixo que fica dois anos se qualificando. Após o período do contrato de aprendizagem, esse aprendiz poderá ser efetivado, nesse caso já como um empregado normal com qualificação e ainda conhecendo todo o desenvolvimento e funcionamento da empresa.

É necessário destacar, ainda, que pelo aprendiz o empregador tem uma redução no FGTS e passa a pagar apenas 2% (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), ou seja, reduz 75% do tributo que teria que arcar caso fosse um empregado normal.

Deve-se também ressaltar que a obrigação das empresas de qualquer natureza de 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, decorre de disposição legal constante no art. 429 da CLT, sendo assim a não observância incorre em multa disposta no art. 434 e 435 da CLT. Excetua esta obrigação com relação as micro e pequenas empresas.

4.3 PENSAMENTO SOCIAL ACERCA DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O trabalho da criança e do adolescente existe desde as épocas mais remotas, quando o homem dependia da agricultura para sobrevivência. Índícios históricos revelam a utilização de mão-de-obra infanto-juvenil em grandes civilizações, como a grega, a romana, a egípcia, que se estendeu até a Idade Média.

Na busca de uma reflexão que envolva, em todo o contexto histórico, a exploração do trabalho infantil, convém ressaltar que esse tipo de atividade sempre esteve presente na sociedade, desde os tempos mais remotos. Crianças, não raro, participavam das mais variadas funções a elas delegadas, como forma de ajudar suas famílias e a própria comunidade em que viviam, tanto em atividades domésticas como em pequenos trabalhos corriqueiros. (DIAS e LIBERATI, 2006, p. 12)

Na Idade Média surgem as corporações de ofício que utilizavam crianças e adolescentes como mão-de-obra a título de aprendizagem; nessas corporações havia uma hierarquia rígida e o menor trabalhava de forma gratuita ao lado do

mestre com a finalidade de aprender um ofício para no futuro ser um mestre.

Com a explosão da revolução industrial a situação da criança e do adolescente tornou-se muito pior, pois agora os serviços eram realizados por máquinas nas quais qualquer pessoa poderia manejar, inclusive crianças e adolescentes, mantendo a qualidade da produção. Para que a produção fosse barata e lucrativa foram utilizadas a mão-de-obra feminina e infantil, as então chamadas meias forças. A utilização das meias forças se deu pelo fato de elas custarem até um terço da remuneração dos homens adultos. Tal situação acarretou total desproteção à criança e ao adolescente.

Pouco tempo depois, ainda no final do século XIX, quando já proclamada a República, o Brasil iniciou o seu processo de industrialização. Numa primeira fase, de cunho ideológico liberal, criança e adolescentes, que representam mão-de-obra barata e facilmente manipulável, eram inseridos em atividades industriais, como meio de afastá-las das ruas, dos problemas com o vício, com a delinqüência, enfim, da ociosidade que levava, entendia-se, ao mundo do crime. (RIBEIRO, Revista LTr, vol. 73, nº 06, junho de 2009)

No Brasil, a utilização do trabalho infantil e adolescente foi consequência do subdesenvolvimento e da situação econômica precária da população. O trabalho de crianças e adolescentes era comumente utilizado como mão-de-obra familiar, pois até meados do século XIX, a população brasileira era, em sua grande maioria, rural.

Os primórdios do trabalho infantil no Brasil situam-se bem antes da abolição da escravatura e da introdução das máquinas obsoletas da primeira revolução industrial européia. Registra-se que, já a bordo das caravelas portuguesas da época do descobrimento, crianças e adolescentes entre nove e dezesseis anos eram submetidos ao trabalho e eram conhecidos como pequenos grumetes, crianças marinheiras que iniciavam a carreira na armada. (PEREZ, 2008, p. 37)

Getúlio Vargas, em 1943, outorgou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a qual estabeleceu a idade mínima de doze anos para o trabalho. A Constituição de 1988 aumentou a idade mínima para o trabalho de doze anos para catorze anos em seu art. 7º, XXXIII, abrindo exceção para os aprendizes (doze anos); proibindo o trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de 18 anos. A Emenda Constitucional nº 20, em 1998, modificou o referido inciso alterando a idade mínima para o trabalho, que passou de catorze para dezesseis anos e a do aprendiz, de doze para catorze anos.

Promulgado em 1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) regulamentou os direitos e garantias assegurados às crianças e adolescentes pela Constituição de 1988. Foram revogadas, então, todas as disposições legais contrárias ao ECA, inclusive os dispositivos da CLT contrários a seus princípios.

O ECA teve por base o art. 227 da Constituição da República Federativa Brasileira, o qual consagrou a doutrina da proteção integral da criança e adolescente, assegurando o direito 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.

Destarte, o trabalho do menor deve ser norteado por esses princípios. Assim, a formação profissional da criança e do adolescente deve garantir-lhes tempo e condições para as outras atividades que também são de igual importância. Por esses e outros motivos surge a Lei 10.097/00 com o fito de regulamentar a aprendizagem, protegendo e garantindo os direitos assegurados ao menor.

No que tange ao trabalho das crianças e dos adolescentes, embora haja diversas legislações tratando acerca do assunto, o que se percebe é que a população brasileira não incorporou aos seus pensamentos e ações o novo modelo de proteção aos menores, vivendo ainda sob o pensamento de que o trabalho infanto-juvenil não traz tantos prejuízos à criança trabalhadora.

Grande parte desses mitos são inculcados nas mentes dos próprios pais e dos menores trabalhadores. Para que a proteção dada pela legislação se efetive é necessário conscientizar a sociedade, e principalmente os pais, dos malefícios do trabalho precoce. Para que o menor se desenvolva e seja no futuro um adulto saudável é necessário que na infância ele possa viver como criança a fim de desenvolver suas potencialidades.

Há uma idéia difundida na sociedade de que o trabalho é formativo, uma escola de vida que torna o homem mais digno. Contudo, a realidade é que o trabalho precoce é prejudicial, pois são extensas as jornadas de trabalho, as ferramentas e as máquinas são projetadas para adultos e, portanto, inadequados às crianças e adolescentes, o que resulta em vários problemas de saúde e elevação de índices de mortalidade.

O fato de o trabalho ser considerado como fator positivo nas situações em que

as crianças e os adolescentes vivem em condições de pobreza acaba implicando a perpetuação da pobreza daquela família e de suas futuras gerações, pois tal justificativa leva os menores a trabalhar para ajudar no sustento da família, deixando em segundo plano os estudos.

Em virtude da precária condição econômica em que viviam as famílias das classes sociais mais baixas na Europa, nos séculos XVIII e XIX demonstrava, de forma clara, a maneira como esta procurava agir para sanar as questões de índole social. Não obstante tais percepções, muitas vezes esbarravam em condutas equivocadas e preconceituosas por parte da maioria dos cidadãos, pois crianças e adolescentes eram vistos perambulando pelas ruas, usando vestes sujas maltrapilhas, causavam repugnância, trazendo desonra para a sociedade. Diante de tal pensamento, previa-se a possibilidade de se reprimir o ser humano desde cedo, em todas as suas ações. Assim, crianças eram obrigadas a assimilar valores tidos como concretos, com o intuito de se eliminar males, como a preguiça e a ociosidade, com a finalidade de que jovens de famílias pobres fossem obrigados a trabalhar, precocemente, em atividades remuneradas ou não, o que facilitou, em muito o aumento da exploração desse tipo de trabalho. (LIBERATI E DIAS, 2006, p. 15)

O pensamento social de que “É melhor a criança trabalhar do que ficar na rua, exposta ao crime e aos maus-costumes” é muito utilizado para justificar a exploração do trabalho infanto-juvenil. Crianças e adolescentes que laboram em condições desfavoráveis, degradantes, têm por consequência problemas de saúde e problemas ergométricos, sem esquecer de mencionar os problemas psicológicos.

Estudos mostram que, atualmente, a principal causa da exploração da mão-de-obra infanto-juvenil é a pobreza. Muitos vêem na utilização do trabalho de crianças uma solução para minimizar a miséria, não percebendo que este é – na verdade – um mecanismo desencadeador da perpetuação da indigência. Ao Lado desta causa principal, verificam-se, ainda, outros fatores, como a mentalidade retrógrada dos empregadores que absorvem essa mão-de-obra com intuito de diminuir despesas e baratear o preço do produto, conquistando colocação no mercado à custa da força de trabalho de crianças e adolescentes. Aliado às duas causas supracitadas, está o pensamento de grande parte da população de que o trabalho é edificante e que, portanto, só traria benefícios àqueles que nele ingressarem, por mais jovens que fossem. Ocorre que o trabalho precoce não educa nem profissionaliza, ao contrário, deixa as crianças expostas a ambientes perniciosos, prejudicando o seu desenvolvimento físico, intelectual, moral e social. (MINHARRO, 2003, p.89)

Diferentemente da idéia de que “Trabalhar educa o caráter da criança, é um valor ético e moral” ou “É melhor ganhar uns trocados, aproveitar o tempo com algo útil, pois o trabalho é bom por natureza” a realidade é que o caráter não se forma

pelo trabalho, pelo contrário, o deforma. A infância e a adolescência é o período de desenvolvimento físico e psicológico. O trabalho precoce atrapalha a frequência escolar, impede experiências ao desenvolvimento moral, prejudica toda a formação moral e social, inclusive a profissional.

O trabalho, até então, era tido como uma grande virtude, defendido por toda sociedade: já que sempre atuou como protagonista na construção do caráter, passou a se projetar na vida de crianças e adolescentes, não simplesmente como um elemento altruísta, mas como um forte vetor do desgaste excessivo causado por duas horas de trabalho e intensa carga de responsabilidade equiparada ao potencial de produtividade de um trabalhador adulto. (LIBERATI E DIAS, 2006, p. 23)

No que tange às conseqüências do trabalho, convém mencionar:

Inúmeras são as conseqüências do trabalho precoce, entre elas a dificuldade de crescimento, problemas de saúde, vítimas de abusos morais e sexuais, sendo que muitos perdem a própria vida. Além disso, o trabalho precoce geralmente ocasiona a exclusão educacional. As extensas jornadas de trabalho, além de prejudicar o desenvolvimento físico e emocional da criança e do adolescente, também prejudicam a aprendizagem, acarretando evasão escolar. (NASCIMENTO. G. 2004, p. 53)

A Constituição de 1988 elevou o valor social do trabalho como um dos fundamentos do Estado democrático de direito. Entretanto, até a idade de 14 anos, o direito assegurado é o de não trabalhar, devendo esse tempo ser preenchido com lazer e educação, sendo resguardado o exercício do direito de aproveitar a infância.

[...] A exploração da força de trabalho de crianças e adolescentes tem efeitos imediatos sobre a educação, provocando o fracasso, a repetência e a evasão escolar. A longo prazo pode resultar em prejuízos à economia do município. Por isso, o trabalho infantil deve ser combatido com políticas públicas voltadas para a educação e a valorização da família, da criança e do adolescente. (OLIVEIRA, 2009, p.161)

Há pessoas que acreditam que “É bom a criança ajudar na economia da família ajudando-a a sobreviver”, todavia quando a criança passa a trabalhar para ajudar no sustento da família ela acaba por se prejudicar no sentido de que comprometerá a educação permanecendo desqualificado, ganhando pouco e necessitando de no futuro permitir que seus filhos trabalhem para complementar a renda.

Contudo, ainda é visível a falta de preparo e sensibilidade da própria

sociedade, no trato de questões que envolvam o trabalho infanto-juvenil, pois, freqüentemente, o homem toma o próprio exemplo de vida, para expressar o conformismo com trabalho precoce, utilizando-se de jargões como 'eu sempre trabalhei e nunca me envergonhei disso'. Obviamente, a vergonha não se expressa através das crianças que são exploradas, pois trabalham porque precisam, mas, sim, de quem se utiliza da ingenuidade dessas para obter lucro, ou quem simplesmente tolera tal atividade. (LIBERATI E DIAS, 2006, p.97)

Também são pensamentos de parte da sociedade que “Criança que trabalha fica mais esperta, aprende a lutar pela vida e tem condição de vencer profissionalmente quando adulta” e “Criança trabalhadora é sinônimo de disciplina, seriedade e coragem; a que vive em vadiagem se torna preguiçosa, desonesta e desordeira”. Muitos acreditam haver uma relação entre ociosidade e marginalidade, acreditando então que o trabalho precoce seja a saída para o fim da marginalidade. Entretanto, considerando que as crianças e os adolescentes estão em desenvolvimento percebe-se que o trabalho precoce torna-se árduo e penoso, seus corpos não estão preparados para uma jornada longa e exaustiva, quando não repetitiva de trabalho. Criança quer brincar e não trabalhar, privá-los de vivenciar a infância é cruel.

O trabalho precoce nunca foi etapa necessária para uma vida bem-sucedida, nem tampouco tem relação com o crime. E o que se vislumbra é que o trabalho infanto-juvenil “caminha de mãos dadas com a pobreza”, pois crianças e adolescentes de classes mais abastadas não trabalham, pelo contrário, estão matriculados em cursos de música, dança, artes desenvolvendo seu lado cultural. O trabalho precoce não qualifica e, portanto, é inútil como mecanismo de promoção social, diferentemente do contrato de aprendizagem firmado com o maior de 14 anos até aos 24 anos.

Assim, o trabalho passa a ser observado como direito e valor, pois se manifesta precisamente ao ser humano, satisfazendo suas carências físicas e espirituais como ato emanado na inteligência e na vontade dos homens. No entanto, nem sempre 'trabalho' foi sinônimo de valor: em vários momentos de nossa história – e até hoje – este sequer dignificou o homem. Podemos observar isto de maneira clara ao tomarmos como exemplo a escravidão defendida por muitos durante longo período. (LIBERATI E DIAS, 2006, p. 28)

O trabalho precoce promove a evasão escolar e subtrai da criança o tempo e a disposição de estudar. O menor que trabalha sofre várias injustiças: é

extremamente mal-remunerada, as jornadas de trabalho são longas e os abusos vão de insultos a agressões física e sexual.

5 DA PROTEÇÃO INSTITUCIONAL AOS MENORES

5.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AO LABOR INFANTO-JUVENIL

Através de Convenções, Recomendações e Resoluções torna-se visível a atividade normativa da OIT (Organização Internacional do Trabalho). O termo “Convenção” designa todo ato multilateral, advindo de conferências internacionais que tratem de assuntos de interesse geral, ao instituir normas para o comportamento dos Estados. Em suma, é um instrumento tido como um tratado internacional.

As Recomendações por decorrerem de disposições votadas pelos Estados durante uma Conferência com um número insuficiente de adesão capaz de torná-las Convenção não apresentam efeito vinculante e obrigatório para os Estados. Por sua vez, as Resoluções são entendidas como uma pauta de assuntos reputados como relevantes para o debate e criação de norma por parte dos membros da organização, que não possui teor obrigatório, mas tem por finalidade o convite para que estes Estados adotem as medidas nelas dispostas.

Não há a obrigação por parte dos Estados-membros da OIT de ratificar as Convenções, contudo, devem submetê-las aos seus Parlamentos no prazo de doze a dezoito meses. As Convenções não ratificadas poderão atuar como norteadoras para futuras ações governamentais, já as ratificadas irão incorporar ao direito interno, tornando-se assim obrigatórias e suas disposições devendo ser cumpridas de boa-fé, consoante art. 26 da Convenção de Viena de 1969.

O Estado brasileiro deve, pois, zelar pelo total cumprimento do conteúdo avançado numa Convenção ratificada, expressando o § 2º do art. 5º da CRFB – ao fazer referência à aplicação imediata conferida às normas definidoras de direitos fundamentais dispostas pela Carta, estabelecida pelo § 1º do mesmo artigo – que os direitos e garantias positivados pelo texto constitucional não excluem *'outros decorrentes do regime de princípios por ela adotados ou dos tratados internacionais em que a República Federativa seja parte'*. (PEREZ, 2008. p.82)

O principal objetivo da OIT é o de promover a paz e a justiça social no mundo e, especialmente, no âmbito do trabalho. Nesse sentido:

A Organização Internacional do Trabalho se mostrou um notável tratado internacional, uniformizando normas de proteção ao trabalho e fomentando a sua integração no direito interno dos países-membros. Após sua criação novos movimentos internacionais surgiram, reafirmando a premência de se estabelecer os objetivos da universalização das regras de proteção ao trabalho. (NASCIMENTO. O, 2008, p. 33)

Assim, no que concerne ao trabalho de crianças e adolescentes:

[...] as principais medidas da OIT na proteção ao trabalho do menor versam sobre os seguintes aspectos: limitação em relação à idade mínima para o trabalho; trabalho noturno; escolas técnicas; trabalhos proibidos; exames médicos; férias; orientação e formação profissional; aprendizagem; doenças profissionais; repouso semanal remunerado; desemprego, dentre outras. (NASCIMENTO. O, 2008, p. 43)

Dentre diversas Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, destacaremos duas: Convenção nº 138 de 1973 e Convenção nº 182, de 1997. A convenção nº 138, aprovada pelo Congresso Nacional por meio do decreto legislativo nº 179 de 1999, versa sobre a idade mínima para admissão no trabalho. Nela se estabeleceu que os países membros deveriam adotar uma política visando elevar gradativamente a idade mínima de admissão do menor no emprego, levando em consideração que a faixa etária para essa finalidade deve respeitar um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do menor.

Importa destacar aqui que essa idade mínima e as condições de ingresso do menor no mercado de trabalho será fixada por cada país-membro e levando em consideração o estágio de desenvolvimento de cada país, que poderá ser inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória, ou em qualquer caso, não inferior a quinze anos.

Entretanto, para os países-membros cuja economia e condições de ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após demonstrar os motivos que permitam essa medida, definir inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos para o ingresso do menor no emprego.

Consoante artigo 6º da Convenção nº 138:

Esta Convenção não se aplicará a trabalho feito por crianças e jovens em escolas de educação vocacional ou técnica ou em outras instituições de treinamento em geral ou a trabalho feito por pessoas de no mínimo quatorze anos de idade em empresas em que esse trabalho for executado

dentro das condições prescritas pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, onde as houver, e constituir parte integrante de:

- a) curso de educação ou treinamento pelo qual é principal responsável uma escola ou instituição de treinamento;
- b) programa de treinamento principalmente ou inteiramente numa empresa, que tenha sido aprovado pela autoridade competente, ou programa de orientação vocacional para facilitar a escolha de uma profissão ou de especialidade de treinamento.

Disciplinou, ainda, a referida Convenção que em trabalhos prejudiciais à saúde, à segurança e à moral do indivíduo a idade de admissão não será inferior a dezoito anos; que poderão ser concedidas licenças, em casos individuais, para a participação de menores com idades inferiores àquelas retromencionadas em representações artísticas.

Convenção nº 182, de 1997, aprovada pelo Congresso Nacional por meio do decreto legislativo nº 178 de 1999, estabelece que os países-membros devem criar e colocar em prática políticas capazes de proibir e erradicar as piores formas de trabalho infantil, levando em conta o âmbito nacional e internacional.

A Convenção nº 182, da OIT, além de especificar algumas piores formas, atribui a que cada país determine as que por natureza ou pelas circunstâncias são susceptíveis de prejudicar a saúde. Sempre susceptíveis de aperfeiçoamento o Ministério do Trabalho já se desincumbiu da tarefa, pela Portaria nº 20 do MTE/SIT, de 13 de setembro 2001 contendo quadro de locais e serviços proibidos abaixo da idade de 18 anos. (ORIS, 2009, p. 147)

Deve ser considerada também a importância da educação básica implementada pelos governos, não só como forma de proibir as piores formas de trabalho infantil, mas também para prestar assistência direta e necessária para retirar os menores desses trabalhos, garantindo a eles inserção social e reabilitação.

A Convenção destaca a importância de os países-membros garantirem o acesso básico gratuito às crianças e retiradas das piores formas de trabalho infantil e de criarem programas que visem ao crescimento da educação universal e a diminuição da pobreza, já que tais fatores são reconhecidamente determinantes da existência do trabalho infantil no mundo. (NASCIMENTO. O, 2008, p. 47)

A OIT tem uma atuação muito importante no âmbito do trabalho de crianças e

adolescentes ao estabelecer normas e parâmetros para o trabalho do adolescente. Tais medidas têm o objetivo de proteger o menor. Essa proteção se dá por meio de e também ao obrigar os países-membros a criar e implantar políticas e programas para erradicar o trabalho infantil em todas as suas formas.

5.2 A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO COMO AGENTE PROTETOR DOS INTERESSES DOS MENORES NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um ramo do Ministério Público da União (MPU) que tem por atribuição atuar na defesa dos direitos coletivos e individuais no âmbito trabalhista. Define a Carta Magna em seu artigo 127, o Ministério Público como sendo "instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis".

Estabeleceu o artigo 83, V da Lei Complementar nº 75/93, dentre outras atribuições, ser da competência do Ministério Público do Trabalho "propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho".

A atuação ministerial não se limita a utilizar os instrumentos legais, judiciais, extrajudiciais, para que faça cumprir as normas legais pertinentes. Vai além; enfatiza a ação mais ampla, uma vez que a problemática da criança e do adolescente explorados no trabalho exige ações articuladas para que a proteção integral seja efetivada, alcançando o encaminhamento à escola, o apoio à sua família, além de sensibilizar e orientar a sociedade para os prejuízos decorrentes do trabalho precoce entre outras que se façam necessárias. O MPT está atento às exigências das situações de trabalho identificadas para buscar as soluções para sua superação. (BORNER, SANTOS E VILANE,, 2006, p.25)

Assim, o MPT, desde 1999, institui cinco áreas de atuação prioritárias, quais: erradicação do trabalho infantil e regularização do trabalho do adolescente, combate ao trabalho escravo e regularização do trabalho indígena, combate a todas as formas de discriminação no trabalho, preservação da saúde e segurança do trabalhador, e regularização dos contratos de trabalho.

A atuação do MPT se dá de duas maneiras: judicial e extrajudicial. A atuação judicial diz respeito à atuação nos processos judiciais, que pode ocorrer como parte (autora ou ré) ou como fiscal da lei.

O combate à exploração do trabalho do adolescente foi intensificado com a regularização da atuação dessas entidades, por ações judiciais e extrajudiciais do MPT, com oferta aos adolescentes de inserção em programas de aprendizagem organizados conforme os parâmetros específicos. Vários TAC foram firmados nos estados com o mesmo conteúdo, assim como ações civis públicas foram ajuizadas, com o objetivo de regularização. (SIMÓN, 2006, p.25)

A atuação extrajudicial refere-se a atuação na esfera administrativa, fora do âmbito judicial. Além disso, o MPT também atua como agente de articulação social, incentivando e dando orientações aos setores não-governamentais e governamentais na criação e cumprimento de políticas de interesse social, principalmente nas questões relativas à erradicação do trabalho infantil, do trabalho forçado e escravo, assim como no combate a quaisquer formas de discriminação no trabalho.

Segundo Mousinho, as políticas públicas devem ser utilizadas para dar efetividade aos direitos sociais, devem corresponder a um plano, devem contar com a participação popular, não correspondem a um ato exclusivo do legislativo e tampouco a sua execução, ato exclusivo do Executivo. As políticas públicas não formuladas podem contar com o empuxe dado pelo próprio Ministério Público do Trabalho relativamente as trabalhistas coletivas, que reflitam direitos sociais constitucionalmente garantidos e não implantados legalmente e tampouco implementados através de execução pelo Executivo. Esta forma de atuação implica no reconhecimento da democracia participativa. (JOVIASK, 2009, p.48)

Nesse sentido, afirma Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro:

As Procuradorias do Trabalho procuram, antes de tudo, fazer um trabalho de conscientização, realizando palestras e seminários. Ao lado desse trabalho preventivo, investigam a veracidade ou não de denúncias recebidas, sendo que em caso positivo podem firmar com o empregador Termos de Ajustamento de Conduta, por meio dos quais o infrator compromete-se a não mais se utilizar da mão-de-obra infanto-juvenil, sob pena de pagamento de multa. (2003, p. 97)

O MPT desempenha o papel de órgão agente ao receber denúncias, instaurar procedimentos de investigação, inquéritos civis públicos, aplicar medidas administrativas, como Termo de Ajuste de Conduta, ajuizar ações judiciais.

Muitas vezes, a construção da eficácia do direito fundamental à profissionalização tem se dado como alavancagem de celebração de termos de compromissos em Procedimentos Investigatórios ou em alguns casos com a necessidade de propositura de ações civis públicas (...) pelo Ministério Público do Trabalho ou pelo Ministério Público Estadual. (JOVIASK, 2009, p.57)

MELLO, citado por Viviane Matos Perez aduz:

Ao receber denúncia sobre o desrespeito ao direito fundamental de não trabalhar da criança e do adolescente menor de dezesseis anos, e sendo esta comprovada, o Procurador do Trabalho responsável pelo inquérito, poderá propor ao inquirido que assine um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TCAC) – um instrumento revestido de caráter executivo com valor de título extrajudicial,, na forma do art. 876 da CLT – através do qual se comprometerá a regularizar a situação, sob pena de multa na hipótese de descumprimento, podendo ainda obrigar-se do pagamento do que for devido aos prejudicado a título de indenização. Se o TCAC não for aceito, o MPT poderá recorrer à via judicial mediante a propositura da Ação Civil Pública perante o juízo de uma Vara do Trabalho postulando a condenação do 'mau empregador' por dano moral coletivo. (2008, p. 127)

Assim, o Ministério Público do Trabalho estabeleceu como um de seus objetivos institucionais prioritárias o combate à exploração do trabalho da criança e do adolescente. Para tal finalidade criou e mantém em funcionamento, desde novembro de 2000, a Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (COORDINFÂNCIA), estando nela representados todos os Estados da Federação.

O objetivo da COORDINFÂNCIA a é integrar as Procuradorias Regionais do Trabalho em um plano nacional de combate ao trabalho infantil e de regularização do trabalho do adolescente, promovendo a troca de experiências e debates sobre a temática.

6 CONCLUSÃO

A doutrina da proteção integral consagrada no art. 227 da CRFB/88, declara o valor intrínseco da criança como ser humano, a necessidade de especial respeito à sua condição de pessoa em desenvolvimento, o valor prospectivo da infância e da juventude, como portadoras da continuidade do seu povo, da sua família e da espécie humana e o reconhecimento de sua vulnerabilidade, o que as torna merecedoras de proteção integral por parte da família, da sociedade e do Estado, o qual deverá atuar por meio de políticas específicas para o atendimento, a promoção e a defesa de seus direitos.

Desse modo, as crianças e adolescentes necessitam de proteção diferenciada, especializada e global, que deverá ser assumida primeiramente pela família e supletivamente pelo Estado e sociedade.

O Direito do trabalho também aplica esse princípio ao assegurar aos menores os mesmos direitos dos trabalhadores adultos, porém, com um devido reforço, dado o seu desenvolvimento incompleto, devendo ser integral e absoluta essa proteção.

A legislação trabalhista assim garante as crianças o direito de vivenciar a sua infância, não trabalhar, de brincar e de estudar; enquanto aos adolescentes só é permitido o trabalho a partir de certa idade. Também garante aos adolescentes o direito à profissionalização e o preparo adequado para o ingresso no mercado de trabalho, porém isso deve ser feito obedecendo aos requisitos legais.

A proteção de cunho trabalhista dispensada à criança e ao adolescente justifica-se por motivos de ordem fisiológicos, moral e psíquica, econômica, cultural e jurídica, em face de comprometimentos irreversíveis à saúde física e mental e os riscos de acidentes do trabalho. Ainda deve-se considerar que a ocupação dos trabalhos próprios dos adultos, além de permitir o aumento da informalidade, da fraude e do desemprego, gerando um dano social; e cultural, considerando-se que é prioridade proporcionar a aquisição de instrução, capacitação e qualificação para o ingresso no exigente mercado de trabalho.

Assim, tendo em vista a necessidade do mercado de mão-de-obra qualificada contrapondo-se ao grande número de desempregados, a aprendizagem surge nesse contexto como mola de impulsão para um futuro digno de jovens

adolescentes.

Implementada de forma legal e adequada, a aprendizagem proporcionará ao adolescente uma formação própria, permitindo avançar na inclusão social por meio do trabalho sem prejudicar seu desenvolvimento físico e psicológico. Considerando-se que a mão-de-obra infanto-juvenil é utilizada no Brasil sem atendimento ao princípio da proteção integral e conseqüentemente em prejuízo dos menores.

A utilização do trabalho de crianças e adolescentes é determinada por diversos fatores: a pobreza, estrutura familiar, escolarização dos pais, desemprego dos pais, tamanho da família, estrutura deficiente do mercado de trabalho, sempre objetivando menores gastos e maiores lucros, etc.

Além desses fatores também concorrem para o uso da mão-de-obra infanto-juvenil o pensamento da sociedade acerca do trabalho. Existe a idéia de que o trabalho infanto-juvenil não traz tantos prejuízos à criança trabalhadora, que é um fator positivo; de que o trabalho é formativo, uma escola de vida que torna o homem mais digno; que o trabalho é um meio por qual se evita a marginalidade infanto-juvenil e que educa o caráter da criança, sendo um valor ético e moral. Há pessoas, ainda, que acreditam que “É melhor ganhar uns trocados, aproveitar o tempo com algo útil, pois o trabalho é bom por natureza”

Entretanto, a realidade é que o trabalho precoce é prejudicial, pois são extensas as jornadas de trabalho, as ferramentas e as máquinas são projetadas para adultos e, portanto, inadequados às crianças e adolescentes, o que resulta em vários problemas de saúde e elevação de índices de mortalidade.

Ao contrário do que algumas pessoas pensam o caráter não se forma pelo trabalho, pelo contrário, o deforma. A infância e a adolescência é o período de desenvolvimento físico e psicológico. O trabalho precoce atrapalha a freqüência escolar, impede experiências ao desenvolvimento moral, prejudica toda a formação moral e social, inclusive a profissional.

O trabalho precoce promove a evasão escolar e subtrai da criança o tempo e a disposição de estudar. O menor que trabalha sofre várias injustiças: é extremamente mal-remunerada, as jornadas de trabalho são longas e os abusos vão de insultos a agressões física e sexual. O que se percebe é que o trabalho infanto-juvenil acompanha a pobreza pois crianças e adolescentes de classes mais abastadas não trabalham, pelo contrário, estão matriculados em cursos de música,

dança, artes desenvolvendo seu lado cultural.

O trabalho precoce não qualifica e, portanto, é inútil como mecanismo de promoção social, diferentemente do contrato de aprendizagem. O que se vislumbra é que a Lei visa a proteção das crianças e os adolescentes dos abusos cometidos pelos empregadores e não ao trabalho em si, até mesmo porque o permite acima dos 14 anos nos casos de aprendizagem.

Assim, o contrato de aprendizagem realizado consoante a Lei tem se mostrado como um mecanismo de promoção do menor ao mercado de trabalho de maneira a não prejudicá-lo no seu desenvolvimento físico e psicológico, além de combater a exploração abusiva do trabalho de crianças e adolescentes.

7 REFERÊNCIAS

BARROS, Maria Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

BORNER, Alice Nair Feiber Sônego., SANTOS, Eliane Araque dos Santos e VILANI, Jane Araújo dos Santos. “Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância)”. *In*: Ricardo José Macedo de Britto Pereira. **Ministério Público do Trabalho: Coordenadorias Temáticas**. Brasília: ESMPU, 2006.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção no Trabalho. Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador. Nota Técnica à Portaria MTE/SIT/DSST n 06 de 18/02/2000. Brasília: MTE, 2000. p.2. FONTE <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=698>, acesso em 13 de outubro de 2009).

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008.

CORDEIRO, Juliana Vignoli. CAIXETA, Sebastião Vieira (coords). **O MPT como promotor dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DORNELLES, João Ricardo W. **O que são direitos humanos**. Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O direito a profissionalização: da teoria à prática.” *In*: Mariane Joviask e Regina Bergamaschi Bley (org.). **Ser Aprendiz! Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos**. São Paulo: LTr, 2009.

GOMES, Patrícia Saboya. O combate ao trabalho infantil no Brasil: conquistas e desafios. *In*: **Trabalho Infantil e Direitos Humanos, homenagem a Oris de Oliveira**. São Paulo: LTr, 2005.

JOVIASK, Mariane e BLEY, Regina Bergamaschi (org.). **Ser Aprendiz! Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos**. São Paulo: LTr, 2009.

JOVIASK, Mariane. “Políticas Públicas e aprendizagem: a participação do Ministério Público do Trabalho na construção de políticas públicas para profissionalizar jovens do Paraná. *In*: Mariane Joviask e Regina Bergamaschi Bley (org.). **Ser Aprendiz! Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos**. São Paulo: LTr, 2009.

KASSOUF, Ana Lúcia. A ameaça e o perigo à saúde impostos às crianças e aos jovens em determinados trabalhos. *In*: **Trabalho Infantil e Direitos Humanos, homenagem a Oris de Oliveira**. São Paulo: LTr, 2005.

MACHADO, Martha de Toledo. **A proteção Constitucional de Crianças e Adolescentes e os Direitos Humanos**. Barueiri, SP: Manole, 2003.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **A Educação e o Trabalho do Adolescente**. Curitiba: Juruá, 2004.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Trabalho do Menor**. São Paulo: LTr, 2003.

NETO, José Affonso Dallegrave Neto. “Contrato de Trabalho especial de Aprendizagem.” *In*: Mariane Joviask e Regina Bergamaschi Bley (org.). **Ser Aprendiz! Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos**. São Paulo: LTr, 2009

OLESKI, Regina Joana. “Histórico da Aprendizagem Profissional.” *In*: Mariane Joviask e Regina Bergamaschi Bley (org.). **Ser Aprendiz! Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos**. São Paulo: LTr, 2009

OLIVA, José Roberto Dantas. **O Princípio da Proteção Integral e o Trabalho da Criança e do Adolescente no Brasil**. São Paulo: LTr, 2006.

ORIS, Oliveira de. **Trabalho e Profissionalização do Adolescente**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. “Trabalho e profissionalização do jovem.” *In*: Mariane Joviask e Regina Bergamaschi Bley (org.). **Ser Aprendiz! Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos**. São Paulo: LTr, 2009.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. et al. **Ministério Público do Trabalho: Coordenadorias Temáticas**. Brasília: ESMPU, 2006.

RIBEIRO, Gaysita Schaan Ribeiro. “Trabalho Infantil e a OIT”. **REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**. Procuradoria Geral do Trabalho. v. 33, ano XVII. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, Março de 2007.

SIMÓN, SANDRA LIA. “O Ministério Público do Trabalho e as Coordenadorias Nacionais: Coordenadorias Temáticas”. *In*: Ricardo José Macedo de Britto Pereira. **Ministério Público do Trabalho: Coordenadorias Temáticas**. Brasília: ESMPU, 2006.