

**UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
FACULDADE DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO**

TATIANA PEREIRA CHELEST MIRAS DINIZ

**VIABILIDADE DO CRITÉRIO PARA FIXAÇÃO DAS COTAS DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL**

**São Paulo
2021**

TATIANA PEREIRA CHELEST MIRAS DINIZ

**VIABILIDADE DO CRITÉRIO PARA FIXAÇÃO DAS COTAS DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho - UNINOVE, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Newton De Lucca

**São Paulo
2021**

Diniz, Tatiana Pereira Chelest Miras.

Viabilidade do critério para fixação das cotas de aprendizagem profissional. / Tatiana Pereira Chelest Miras Diniz. 2021.

153 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2021.

Orientador (a): Prof. Dr. Newton De Lucca.

1. Aprendizagem profissional. 2. Função social da empresa. 3. Jovem acolhido. 4. Jovem carente.

I. De Lucca, Newton. II. Titulo.

CDU 34



VIABILIDADE DO CRITÉRIO DE FIXAÇÃO DAS COTAS
DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Dissertação apresentada ao
Programa de Mestrado em
Direito da Universidade Nove
de Julho como parte das
exigências para a obtenção do
título de Mestre em Direito

São Paulo, 17 de maio de 2021.

BANCA EXAMINADORA

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Newton De Lucca".

Prof. Dr. Newton De Lucca
Orientador
UNINOVE

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Silvana Ribeiro Meyer-Pfug Marques".

Prof. Dr. Silvana Ribeiro Meyer-Pfug Marques
Examinadora Interna
UNINOVE

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Guilherme Braga dos Santos Martins".

Prof. Dr. Guilherme Braga dos Santos Martins
Examinador Externo
UERJ

À amiga Eloisa Caram. Obrigada por tudo.
A humanidade precisa de mais pessoas
como você.

AGRADECIMENTOS

Se há uma premissa que considero irrefutável, é aquela que afirma que *ninguém chega a lugar algum sozinho*.

Agradeço aos meus pais e ao meu irmão por moldarem meu caráter. Amor me foi ensinado desde minha concepção. Respeito, ética e disciplina, desde que comecei a observar exemplos e, nesse ponto, eles sempre foram os meus.

Ao meu marido, que se privou de momentos de liberdade para ficar ao meu lado enquanto estava confinada para os estudos.

Ao meu filho, minha razão de vida.

Aos meus amigos, Marco Antonio Lopes, Marcy José de Campos Verde e Ricardo Tadeu Correa, por me ajudarem a resolver uma série de situações que não conseguiria ter resolvido sozinha durante a Dissertação.

Ao Dr. Felipe Villarinho, pelos ensinamentos de sempre.

À minha equipe na empresa em que trabalho, que não poupou esforços para resolver uma série de problemas por mim, permitindo que eu me dedicasse à pesquisa e à escrita. Ana Paula, Ana Suely, Cristina, Guerdy, Iraildes, Mara, Mateus, Natália, Rafael, Reginaldo, Sandro. Obrigada pelo carinho e dedicação.

Ao meu amigo, Luiz Fernando Gianelini, pelo amparo e esclarecimentos durante o Mestrado.

À minha amiga Natália Lourenço. Pessoa forte, inteligente e determinada. Nossos debates enriqueceram o estudo de forma imensurável.

Ao querido amigo Renato Barros Cabral. Pessoa de humanidade rara. A pandemia lhe tirou desse planeta, mas não de nossos corações.

Ao meu Orientador, Professor Doutor Newton De Lucca, cuja convivência nas aulas e nas orientações me honrou e engrandeceu como pessoa.

A todos os Professores do Mestrado em Direito da Universidade Nove de Julho – UNINOVE, em especial às Professoras Renata Mota Maciel e Samantha Ribeiro Meyer-Pflug e aos Professores Bruno Ribeiro Dantas e Marcelo Benacchio.

A Universidade Nove de Julho pela oportunidade de estar entre seus alunos, em um curso de enorme qualidade e importância.

Entro uma pessoa e saio outra. Com raciocínio científico e olhar ainda mais humanizado. Orgulho e gratidão definem meus sentimentos por estar entre os alunos da UNINOVE.

RESUMO

O trabalho buscou analisar a importância da aprendizagem profissional para o jovem brasileiro com idade entre 14 e 24 anos. Devido às dificuldades enfrentadas por alguns segmentos empresariais, que alegam não conseguir cumprir as cotas da forma imposta pela normatização vigente, o estudo ponderou até que ponto a legislação, ao exigir que alguns segmentos cumpram as cotas sem levar em conta suas especificidades, coloca em colisão princípios constitucionais. Para isso, analisou-se o contexto histórico da normatização de aprendizagem. Em seguida, discorreu-se sobre o histórico do princípio da responsabilidade social da empresa e sua importância para o jovem carente e em situação de vulnerabilidade. Na terceira parte, abordou-se sobre a aprendizagem profissional e a realidade de algumas empresas que encontram dificuldade fática para cumprir as cotas impostas. Por fim, foram sugeridas possíveis soluções que, ao serem implantadas, poderão aumentar a efetividade do instituto.

Palavras-chave: Aprendizagem profissional. Função social da empresa. Jovem acolhido. Jovem carente.

ABSTRACT

The work sought to analyze the importance of professional learning for the Young Brazilian aged between 14 and 24 years old. Resistance to the difficulties faced by some business segments, which claim they are unable to meet the quotas as imposed by current legislation, the study considered the extent to which the legislation, by requiring that some segments comply with quotas without taking into account their specificities, puts in collision constitutional principles. For this, the historical context of the professional learning legislation was analyzed. Then, the history of the company's social responsibility principle and its importance for the needy and vulnerable young people were discussed. In the third part, we approached the learning law and the reality of some companies that found it difficult to comply with the imposed quotas. Finally, possible solutions were suggested which, when implemented, increased the effectiveness of the institute.

Keywords: Professional learning. Social function of the company. Young man welcomed. Needy Young man.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABCFAV	Associação Brasileira dos Cursos de Formação e Aperfeiçoamento de Vigilantes
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AMPE	Aprendizagem Metódica no Próprio Emprego
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMDCA	Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente
CNA	Cadastro Nacional de Adoção
CNAP	Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional
CONANDA	Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente
CONAP	Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional
DL	Decreto Legislativo
EC	Emenda Constitucional
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ETECs	Escolas Técnicas Estaduais
FENAVIST	Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GEMAA	Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDEB	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IDG	Instituto de Desenvolvimento e Gestão
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IESP-UERJ	Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro
IN	Instrução Normativa
LC	Lei Complementar
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação

MP	Medida Provisória
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PET	Programa de Educação Tutorial
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Projeto de Lei
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PROUNI	Programa Universidade Para Todos
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RDH	Relatório de Desenvolvimento Humano
RECOOP	Revitalização de Cooperativas de Produção Agropecuária
RNSP	Rede Nossa São Paulo
SAICAS	Serviço de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes
SAEB	Sistema de Avaliação da Educação Básica
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SER	Responsabilidade Social Empresarial
SESC	Serviço Social do Comércio
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SESI	Serviço Social da Indústria
SEST	Serviço Social do Transporte
SINAJUVE	Sistema Nacional de Juventude
SINASE	Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo
SISNAD	Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
SNA	Sistema Nacional de Aprendizagem
SNAs	Sistemas Nacionais de Aprendizagem
SND	Sistema Nacional do Desporto
TI	Tecnologia da Informação
UNESP	Universidade Estadual Paulista

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 APRENDIZAGEM: LEGISLAÇÃO PERTINENTE E CONTEXTO HISTÓRICO	14
1.1 FORMAÇÃO TEÓRICA.....	24
1.1.1 Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial	27
1.1.2 Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.....	29
1.1.3 Outras entidades	30
1.2 FORMAÇÃO PRÁTICA	32
2 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA ANTE AO DESENVOLVIMENTO DO JOVEM E A DIMINUIÇÃO DE DESIGUALDADES.....	36
2.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA	36
2.2 A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL ANTE A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO AÇÃO AFIRMATIVA.....	43
2.2.1 A situação do jovem acolhido e em situação de vulnerabilidade	52
3 APRENDIZAGEM PROFISSIONAL COMO ATENDIMENTO À FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA	59
3.1 ESPECIFICIDADES DOS SEGMENTOS DE CONTRATAÇÃO INTENSIVA, TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS BÁSICOS E SERVIÇOS DE ALTO RISCO.....	64
3.1.1 Riscos inerentes ao serviço	64
3.1.2 Funções não demandam nível técnico, superior e não são de gerência, mas têm tamanha criticidade que as impedem de serem cumpridas por aprendizes	66
3.1.3 Custos com treinamento obrigatório não abrangido pelas entidades formadoras de aprendizes.....	68
3.1.4 Inflexibilidade de escala e horário de trabalho na terceirização	69
3.1.5 Prestação de serviços baseada em pessoas.....	71
3.2 SOLUÇÕES IMPOSTAS PELO LEGISLADOR E PELO FISCALIZADOR.....	71
3.2.1 Cota Social	72

3.2.2 Alocar todos os aprendizes nos departamentos administrativos	73
3.3 COLISÃO ENTRE PRINCÍPIOS.....	74
4 O CAMINHO PARA A SOLUÇÃO.....	91
4.2 FUNÇÃO PROMOCIONAL DO DIREITO.....	98
4.3 INCENTIVO ÀS MICROEMPRESAS PARA A CONTRATAÇÃO DO APRENDIZ	101
4.4 RESPONSABILIDADE SOCIAL	102
4.5 DEMAIS SOLUÇÕES.....	106
CONCLUSÃO	108
REFERÊNCIAS.....	111
ANEXO A – PLANO DE CURSO: Aprendizagem Profissional em Comércio de bens, Serviços e Turismo	120
ANEXO B – SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL, MJSP- POLÍCIA FEDERAL - Parecer nº 16237885/2020	147

INTRODUÇÃO

Aprendiz é o jovem com idade entre 14 e 24 anos, contratado por meio de contrato de trabalho de natureza especial, nos moldes previstos nos artigos 428 a 433 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A aprendizagem é prevista na Constituição Federal desde 1937, todavia, esse estudo considera o Decreto-lei nº 4.481, de 1942, como o marco inicial da aprendizagem nos moldes vigentes.

Em 19 de dezembro de 2000, foi promulgada a Lei 10.097, que unificou diversos instrumentos legais que regulamentavam a aprendizagem e atualizou os artigos da CLT que tratavam especificamente do assunto.

Como positivada hoje, a aprendizagem profissional determina que todos os estabelecimentos de qualquer natureza, com exceção das micro e pequenas empresas e das entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a educação profissional, devem ter em seu quadro de empregados um percentual entre 5% e 15% de aprendizes para as funções que demandem formação profissional.

A aprendizagem profissional é importante para a diminuição das desigualdades sociais e pode ser considerada uma ação afirmativa, entretanto, alguns segmentos possuem especificidades que os impedem de cumprir, integralmente, a cota imposta pela legislação.

Nesse contexto, ao longo do trabalho serão analisados os benefícios da aprendizagem profissional para o jovem e as dificuldades fáticas das empresas para implantá-la. O estudo tentará responder aos seguintes questionamentos: I) a aprendizagem profissional é importante para o jovem e para diminuir as desigualdades sociais no Brasil ?; II) a imposição de uma quantidade mínima e máxima de aprendizes a serem contratados pode interferir no Princípio da Livre Iniciativa?; III) a linearidade na forma de imposição do percentual de cotas a todos os estabelecimentos é possível e adequada?

O trabalho foi desenvolvido com base na Linha de Pesquisa 2 - Empresa, Sustentabilidade e Funcionalização do Direito. Para tanto, utilizou-se as abordagens quantitativa e qualitativa de cunho descritivo, tendo como método o dogmático.

A presente pesquisa está contemplada em quatro capítulos.

O capítulo um aborda o contexto histórico da legislação que instituiu e regulamentou a aprendizagem, e a relação dessa com o trabalho do menor, previsto pela Organização Internacional do Trabalho.

A aprendizagem profissional prevê a carga horária máxima que o aprendiz pode cumprir, bem como o mínimo de horas a serem cumpridas nas atividades teóricas e práticas. Essas atividades devem ser cumpridas em escolas de formação e nas empresas, com diversos pormenores que serão abordados no trabalho.

O capítulo dois traz considerações sobre a função social da empresa, com abordagem sobre seu contexto histórico, principalmente em relação às visões econômicas liberais, social-democratas e neoliberais.

Esse contexto se faz importante na medida em que a visão sobre a função social da empresa tem evoluído e mudado ao longo dos anos.

Hoje, não há mais que se falar em empresa sem reconhecer sua função social.

O debate sobre o alcance da função social da empresa é complexo e passa pela imprecisão de conceitos. Ainda não há unanimidade em doutrina e jurisprudência se, para cumprir sua função: I) basta que a empresa haja de forma negativa - não poluir, não causar danos aos envolvidos com seu negócio, não lesar os empregados e cumprir a lei; ou II) ela deve agir de forma positiva e trazer benefícios aos envolvidos, mesmo que isso acarrete despesas financeiras para as ações em prol da comunidade.

O capítulo aborda também as condições dos jovens carentes e em situação de vulnerabilidade, em especial, daqueles que vivem em Serviços de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes (SAICAS). De igual modo, o capítulo demonstra a importância do emprego para a mudança do futuro desses jovens. Nesse diapasão, a aprendizagem se torna importante ação afirmativa.

O capítulo três discorre sobre as implicações da aprendizagem para alguns segmentos que, por questões específicas, não conseguem cumprir as cotas impostas pela lei. Enfoca que, em alguns pontos, a lei de aprendizagem provoca colisão entre os princípios constitucionais abarcados pela aprendizagem e pelas empresas.

O quarto e último capítulo propõe soluções para os problemas encontrados durante a pesquisa, mais diretamente para as empresas de contratação intensiva de mão de obra, foco do presente estudo.

A pesquisa tenta, dessa forma, fortalecer a aprendizagem, uma vez que adequações se mostram possíveis e necessárias por meio de alteração legislativa,

considerando, inclusive, alterações por meio de Portarias Regulamentadoras e Instruções Normativas dos órgãos administrativos relacionados ao assunto.

1 APRENDIZAGEM: LEGISLAÇÃO PERTINENTE E CONTEXTO HISTÓRICO

A aprendizagem profissional é uma forma de contrato de trabalho de natureza especial, prevista na Consolidação das Leis de Trabalho, entre seus artigos 428 e 433, cujo objetivo é fomentar a profissionalização do jovem com idade entre 14 e 24 anos.

De acordo com o art. 429 da CLT, o contrato de aprendizagem poderá ser de, no máximo, 2 anos. Nesse período, a carga horária deve ser dividida entre atividades teóricas e práticas. Todos os estabelecimentos, com algumas exceções que serão demonstradas mais a frente, devem雇用 e matricular nos Serviços Nacionais de Aprendizagem, um número de jovens entre 5% e 15% dos seus trabalhadores cujas funções demandem formação profissional.

Segundo Amauri Nascimento e Sônia Nascimento¹, há três correntes em relação à aprendizagem hoje:

A primeira afirma que o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho, embora com fins simultâneos de ensino. Filiam-se a esse grupo os autores que entendem tratar-se a aprendizagem de mera cláusula inserida nos contratos de trabalho. A segunda nega à aprendizagem caráter de contrato de trabalho, em face de sua finalidade principal, que é discente. A terceira postula que a aprendizagem é um contrato *sui generis*, não redutível a nenhum dos dois contratos acima enumerados.

O parágrafo 3º do artigo 419 da CLT, traz uma exceção para o aprendiz portador de deficiência, para o qual o limite máximo de dois anos de duração do contrato de aprendizagem não se aplica e pode viger por prazo indeterminado.

Tanto a definição de aprendizagem profissional, quanto a idade e forma de cumprimento, foram sofrendo alterações ao longo dos anos, tanto nos textos constitucionais quanto na legislação esparsa.

A aprendizagem é prevista na ordenação² jurídica brasileira desde a Constituição Federal (CF) de 1937, quando, em seu art. 129, no Título - Da Educação

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho:** De acordo com a Reforma Trabalhista. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 218.

² Por ensinamento do Orientador, Professor Newton De Lucca, será usada a palavra “ordenação jurídica” em lugar da palavra “ordenamento jurídico”. Como leciona o professor em nota de rodapé de seu livro *Da Ética Geral à Ética Empresarial*, o uso da palavra se dá pois “ela parece mais consentânea com o idioma português, não havendo razão para o emprego do italiano, conforme já destacado pela autorizada voz do gramático Napoleão Mendes de Almeida. Afinal de contas, nós tivemos as ordenações afonsinas, manuelinas e filipinas e não ordenamentos afonsinos, manuelinos e

e Da Cultura - determinou que as indústrias e seus sindicatos econômicos criassem escolas de aprendizes destinadas aos filhos de seus operários e associados. A regulamentação deveria vir por meio de lei, o que incluía benefícios do Estado para o cumprimento do previsto na CF/37.

O referido art. 129 trazia a possibilidade de serem concedidos subsídios do poder público para auxiliar as indústrias na implantação e manutenção dessas escolas.

Em 16 de julho de 1942, foi promulgado o Decreto-Lei nº 4.481 para regulamentar a aprendizagem dos industriários - a única prevista na CF vigente. O texto instituiu o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) como entidade responsável pela formação dos aprendizes. O decreto determinava que todos os estabelecimentos industriais deveriam matricular, nos cursos mantidos pelo SENAI, um número mínimo de 5% de seus operários cujos ofícios demandassem formação profissional.

O Decreto-lei em questão não previa quantidade mínima de horas, mas determinava que as horas do aprendiz fossem divididas entre o trabalho e o aprendizado.

O mesmo diploma legal ainda não impunha a aprendizagem como exclusiva para o menor, mas dispunha que o Conselho Nacional do SENAI deveria fixar um percentual de menores, não inferior a 3% do total de empregados, a serem contratados pelas indústrias e matriculados no SENAI.

Em 7 de novembro de 1942, foi promulgado o Decreto-lei nº 4.936/42, que instituiu a aprendizagem de outras atividades econômicas como pesca, transporte e comunicações, também sob a responsabilidade do SENAI.

Em 1º de maio de 1943, o Decreto nº 5.452 aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho que, desde sua promulgação, prevê o trabalho do menor e do aprendiz.

Ficava determinado, então, em seu art. 429, um percentual de 5% de aprendizes entre os operários dos estabelecimentos industriais, cujas funções demandassem formação profissional. Previa, ainda, que deveria haver número mínimo de menores, cujo percentual deveria ser fixado pelo Conselho Nacional do

filipinos..." (DE LUCCA, Newton. **Da Ética Geral à Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin, 2009, p. 234).

SENAI, sem exceder 3% do total de empregados de todas as categorias em serviço em cada estabelecimento.

Chama a atenção o texto do art. 430, já não mais vigente: “terão preferência, em igualdade de condições, para admissão aos lugares de aprendizes de um estabelecimento industrial, em primeiro lugar, os filhos, inclusive os órfãos, e, em segundo lugar, os irmãos dos seus empregados.”

A CF promulgada em 18 de setembro de 1946 determinava, em seu art. 168, IV, que as empresas industriais e comerciais eram obrigadas a ministrar, em cooperação, aprendizagem aos seus empregados menores. Surge, então, a aprendizagem para os comerciários, regulamentada pelo Decreto-lei nº 8.622, de 10 de janeiro de 1946.

O Decreto dos comerciários é similar ao dos industriais, mas traz algumas diferenças importantes: I) no caso dos comerciários, não há número mínimo de menores a serem contratados, mas sim um percentual máximo, de 10%; II) deveriam cumprir essa cota as empresas com mais de 9 empregados, incluindo os empregados de todas categorias em serviço no estabelecimento (não apenas os que demandem formação profissional); III) o parágrafo 2º do art. 1º do Decreto-lei traz uma exceção relativa aos estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes:

2º Ficam isentos das obrigações estabelecidas neste artigo os estabelecimentos comerciais que, no mínimo, admitirem igual número de estudantes menores de curso comercial de formação, para o exercício de prática ou função adequada, em horário igualmente reduzido, de forma a possibilitar, pelo menos, um intervalo de duas horas entre o término do serviço e o início das aulas, ou vice-versa.

O Decreto-lei dos comerciários traz o mesmo entendimento do Decreto-lei dos industriários no que tange ao dever de ser dada preferência de contratação aos “estudantes de curso comercial de formação, os alunos que tenham iniciado cursos do SENAC, os filhos, inclusive órfãos ou tutelados, e os irmãos dos seus empregados”. Essa ordem deve ser seguida em igualdade de condições.

Ambos os decretos se encontram em vigor, porém, com atualizações elaboradas por legislação posterior.

Um dos instrumentos que trouxeram importante mudança ao decreto da aprendizagem industrial, foi o Decreto-lei nº 9.576, de 12 de agosto de 1946, que fixou o número mínimo e máximo de aprendizes a serem contratados pelos

estabelecimentos, qual seja, o percentual mínimo de 5% e máximo de 15% dos operários existentes em cada estabelecimento e cujos ofícios demandem formação profissional. Esse percentual de 5% a 15% foi incorporado a CLT e é mantido até hoje.

A aprendizagem para o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) foi criada em 1976 pelo Decreto nº 77.354 (revogado pela Lei nº 8.315/91); o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) foi criado pela Lei nº 8.706/93 e o das cooperativas, em 1998, por meio da Medida Provisória (MP) 1.715/98.

A idade de entrada na aprendizagem sempre seguiu a idade prevista nas Constituições Federais vigentes.

A Constituição de 1937 proibia o trabalho do menor de 14 anos. A de 1946 manteve em seu art. 157, inciso IX, a proibição do trabalho do menor de 14 anos, porém, trouxe uma flexibilização ao admitir exceções a serem analisadas pelo juiz competente.

Em enorme retrocesso, a CF de 1967, promulgada sem Assembleia Constituinte, em 24 de janeiro de 1967, reduziu a idade do trabalho do menor de 14 para 12 anos.

Como explica Arnaldo Sussekind³, a redução da proibição do trabalho do menor de 14 para 12 anos afrontou as normas internacionais adotadas na Organização Internacional do Trabalho (OIT), o que a tornou alvo de generalizada crítica entre os comentadores da legislação trabalhista brasileira.

Para adaptar a CLT às modificações trazidas pela CF de 1967, foi promulgado o Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, que considerava o aprendiz “o menor de 12 a 18 anos, sujeito a formação profissional metódica do ofício em que exerce o seu trabalho”.

Em 1973, a Organização Internacional do Trabalho adotou a Convenção nº 138, denominada de Convenção Sobre a Idade Mínima, que modificou e consolidou entendimento de diversas Convenções anteriores, da própria OIT, que tratavam sobre a idade mínima do trabalho do menor desde 1919⁴.

³ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Renovar, 2009, p. 39.

⁴ Levando em consideração os dispositivos das seguintes convenções: Convenção sobre a idade mínima (indústria), 1919; Convenção sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1920; Convenção sobre a idade mínima (agricultura), 1921; Convenção sobre a idade mínima (páoleiros e foguistas), 1921; Convenção sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1932; Convenção (revisada) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1936; Convenção (revisada) sobre a idade mínima (indústria), 1937; Convenção (revisada) sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1937; Convenção sobre a idade mínima (pescadores), 1959; e Convenção sobre a idade mínima (trabalho subterrâneo), 1965.

A citada Convenção nº 138 sugere os 15 anos como a idade mínima de entrada no mercado de trabalho, mas permite a redução de 15 para 14 anos nos países “cuja economia e sistemas educacionais não estejam suficientemente desenvolvidos”, devendo, para isso, consultar previamente as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se tais organizações existirem⁵. Ainda em relação à idade, o art. 7º permite a execução de trabalhos leves a partir dos 13 anos de idade, desde que cumprida uma série de condições, e a partir dos 12 anos para os países que declararem que sua economia e sistemas educacionais não estejam suficientemente desenvolvidos⁶.

A CF de 1988 restabeleceu o trabalho do menor a partir dos 14 anos de idade, para aproximar-lo do mínimo previsto pela OIT (mesmo sem ter ratificado a Convenção nº 138 até aquele momento)⁷, mas trouxe - indo contra o entendimento mundial sobre o trabalho do menor - a possibilidade de o contrato de aprendizagem ter início em idade inferior aos 14 anos.

Em 1998, a Emenda Constitucional (EC) nº 20 aumentou para 16 anos a idade mínima para o trabalho do menor, com exceção do aprendiz, que pode iniciar aos 14 anos.

Em 1999, por meio do Decreto Legislativo (DL) nº 179, a Convenção nº 138 da OIT foi internalizada, junto com a Recomendação nº 146, também da OIT.

Vale ressaltar que, conforme consta no DL nº 179/99, o texto da Convenção nº 138 foi encaminhado pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional, para tentativa de ratificação, pela primeira vez em agosto de 1974. Foi rejeitado pela Comissão de Constituição e Justiça do Senado em 1991. À época, o entendimento era incompatível com o texto constitucional vigente que previa a entrada no mercado de trabalho aos 14 anos.

(BRASIL. Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 138 sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Conven%C3%A7%C3%A3o+138+da+OIT++Idade+m%C3%ADnima+de+admiss%C3%A3o+ao+emprego>. Acesso em: 10 out. 2020).

⁵ BRASIL. **Convenção Sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego**. Art. 2, item 4. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Conven%C3%A7%C3%A3o+138+da+OIT++Idade+m%C3%ADnima+de+admiss%C3%A3o+ao+emprego>. Acesso em: 30 nov. 2020.

⁶ BRASIL. **Convenção Sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego**. Art. 7. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Conven%C3%A7%C3%A3o+138+da+OIT++Idade+m%C3%ADnima+de+admiss%C3%A3o+ao+emprego>. Acesso em: 30 nov. 2020.

⁷ Ibidem.

A Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que instituiu o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), trouxe com sua promulgação uma abordagem mais completa da aprendizagem, ao fixar em seu art. 62 o conceito da aprendizagem: “Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”.

Porém, o texto do ECA não foi atualizado para se adaptar aos preceitos trazidos pela Emenda Constitucional 20/98 e pela Lei nº 10.097/00. Seu art. 60 ainda considera “proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz”.

Dessa forma, por estar com artigos em desacordo com o texto da CF de 1988 após as modificações trazidas pela EC 20/98, o ECA deve ser interpretado levando-se em conta a legislação atual sobre a idade mínima do trabalho do menor, inclusive a Recomendação nº 190⁸ da OIT, positivada na ordenação pátria pelo Decreto Legislativo nº 178/99, abarcado pelo Decreto nº 10.088/19.

Mesmo com artigos sem redação atualizada para se adequar às modificações trazidas pela EC 20/1998 e pela Lei nº 10.097/00, o ECA continua sendo importante instrumento de proteção à criança e ao adolescente e deve ser aplicado sem prejuízo do entendimento desatualizado de alguns de seus artigos.

Em 19 de dezembro de 2000, foi promulgada a Lei nº 10.097, conhecida como Lei da Aprendizagem, que regulamentou o direito constitucional à profissionalização e alterou os artigos 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho, o que trouxe unicidade normativa ao instituto da aprendizagem, uma vez que adaptou a CLT ao conjunto de normas que abarca o instituto desde sua previsão, acompanhando os princípios adotados pelo ECA.

Uma das principais modificações trazidas pela Lei nº 10.097/00 foi dar nova redação ao art. 403 da CLT, alinhando essa norma à determinação estabelecida no inciso XXXIII do art. 7º da CF que, após a EC 20/1998, aumentou de 14 para 16 anos

⁸ BRASIL. Recomendação nº 190 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Proibição e Ação Imediata para a Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil, adotada pela **Conferência Internacional do Trabalho em sua 87ª Sessão**, ocorrida em Genebra em 17 de junho de 1999. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Recomenda%C3%A7%C3%A3o+190+da+OIT+sobre+Proib%C3%A7%C3%A3o+e+a%C3%A7%C3%A3o+imediata+para+a+elimina%C3%A7%C3%A3o+das+piores+formas+de+trabalho+infantil>. Acesso em: 30 nov. 2020.

a idade de inserção do menor no mercado de trabalho, salvo na condição de aprendiz, na qual se prevê a entrada no mercado de trabalho aos 14 anos:

Art 7º, XXXIII da CF: proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (inciso XXXIII com redação pela EC 20/1998).

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

Dentre as exposições de motivos entregues por Francisco Dornelles, Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, à época, ao Presidente Fernando Henrique Cardoso, quando da apresentação do anteprojeto de lei que viria a se tornar a Lei nº 10.097/00, está a necessidade atual de qualificação da mão obra⁹, conforme a transcrição da seguinte passagem:

Excelentíssimo Senhor Presidente da República, Submeto à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de anteprojeto de lei, que "Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", objetivando adequar as normas concernentes ao trabalho do menor e à aprendizagem aos novos paradigmas constitucionais, principalmente no que diz respeito aos limites de idade estabelecidos pela Emenda Constitucional nº 20, editada em 15 de dezembro de 1998.¹⁰

Ainda, em sua exposição de motivos, o Ministro continua: "a crescente demanda de mão de obra qualificada no mercado de trabalho do mundo globalizado e informatizado torna a profissionalização uma prioridade, fazendo com que tanto a escolaridade quanto a aprendizagem, sejam valorizadas".

Importante ressaltar, que a Lei nº 10.097/00 trouxe a possibilidade de a formação dos aprendizes ser feita por Escolas Técnicas Estaduais (ETECs) e entidades sem fins lucrativos e não mais apenas pelo Sistema S¹¹.

⁹ Apesar do termo "mão de obra" ter sido utilizado na exposição de motivos" do anteprojeto de lei, a autora, com base na humanização do trabalho e nas melhores práticas de administração, considera hoje o termo "mão de obra" inadequado para designar trabalhadores, principalmente menores, independente do lugar em que se encontrem na escala hierárquica de uma empresa.

¹⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Diário da Câmara dos Deputados**, abr. 2000, p. 18694. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/diariosdacamara> Acesso em: 17 nov. 2020.

¹¹ Sistema S: Termo que define o conjunto de organizações das entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, que além de terem seu nome iniciado com a letra S, têm raízes comuns e características organizacionais similares.

Como traz Bernardo Coelho¹², até a publicação do retrocitado instrumento, tinha-se, então, o seguinte quadro:

[...] a aprendizagem era fornecida exclusivamente pelo Sistema Nacional de Aprendizagem (SNA) e, não havendo vagas ou cursos, a empresa ficava dispensada do cumprimento da quota para aprendizes, caso não optasse pela aplicação da aprendizagem metódica no próprio emprego. Essa situação perdurou até a edição da Lei 10.097/00 que teve o condão de trazer, para o âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho, o disciplinamento da aprendizagem, que era feito por decretos e portarias esparsos.

A Lei 10.097/00 também determinou: I) a redução do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) dos aprendizes de 7% para 2%; II) garantiu o salário mínimo hora para o aprendiz, ao revogar expressamente o art. 80 da CLT que previa o pagamento de meio salário mínimo durante a primeira metade do contrato e dois terços no restante; e III) passou a prever a contratação do aprendiz também por meio de entidades sem fins lucrativos e não mais exclusivamente de forma direta pelos estabelecimentos.

Desde a redação dada pela Lei nº 10.097/00, o art. 429 da CLT passou a ter a seguinte determinação:

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

A Instrução Normativa (IN) nº 146/18¹³ da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) determina que ficam obrigados a contratar aprendizes os estabelecimentos que

Fazem parte do sistema S: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Social do Comércio (SESC); Serviço Social da Indústria (SESI); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC). Existem ainda os seguintes: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP); e Serviço Social de Transporte (SEST). (BRASIL. Senado Federal. Sistema S. **Senado Notícias**. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>. Acesso em: 30 nov. 2020).

¹² COELHO, Bernardo Leônio Moura. A Contratação de Aprendizes Pelos Entes Públicos: Uma aplicação dos Princípios Constitucionais de Legalidade e Moralidade. **Brasília**, a. 43, n. 169 jan./mar., 2006, p. 51. Disponível em:

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/92303/Coelho%20Bernardo.pdf?sequence=4>, Acesso em: 29 out. 2020.

¹³ BRASIL. **Instrução Normativa SIT nº 146 de 25/07/2018**. Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Instrucaonormativitas1462018.htm#:~:text=Disp%C3%B5e,%20sobre%20a%20fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20cumprimento%20das%20normas%20relativas%20%C3%A0%20aprendizagem%20profissional>. Acesso em: 17 nov. 2020.

tenham ao menos 7 empregados contratados nas funções que demandem formação profissional. A mesma inteligência já constava da IN MTE 97/12.

Até o ano de 2005, poderia trabalhar na condição de aprendiz o menor entre 14 e 18 anos. Em 2005, a Lei nº 11.180 passou a considerar possível o trabalho como aprendiz para os indivíduos entre 14 e 24 anos.

Vale a transcrição do art. 428 da CLT, em vigor, com o texto trazido pelo art. 18 da Lei nº 11.180/05:

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

Essa foi uma grande mudança no instituto da aprendizagem e, talvez, um dos principais motivos de entrave dessa legislação, que deixou de abranger apenas o trabalho do menor e passou a alcançar, também, o trabalho do maior entre 18 a 24 anos.

Em 1º de dezembro de 2005, foi instituído o Decreto 5.598 (revogado pelo Decreto 9.579/18). O Decreto regulamentava a contratação de aprendizes e, entre outras providências, tentou esclarecer o que vinham a ser as *funções que demandem formação profissional* e, para tanto, trouxe o seguinte texto em seu artigo 10:

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

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

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

Essas determinações foram mantidas no Decreto 9.579/18, que revogou o Decreto 5.598/05.

A definição de que a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)¹⁴, seria o instrumento para a definição das atividades que demandem formação profissional, trouxe consequências para os estabelecimentos, uma vez que o critério usado pelo MTE para essa definição não foi técnico, bastando, conforme traz Mallet, “para o exercício da função, requerer-se ensino fundamental completo ou prática profissional no posto de trabalho”¹⁵.

Em que pese a positividade da inserção dos jovens entre 18 e 24 anos na Lei de Aprendizagem, a preferência de contratação deve ser dada para os jovens de 14 a 18 anos, como determina o art. 53 do Decreto nº 9.579/18:

A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando: I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento e sujeitarem os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado; II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes. Parágrafo único. As atividades práticas da aprendizagem a que se refere o *caput* deverão ser designadas aos jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Claudete Queiroz e Miron Queiroz¹⁶, em interpretação ao art. 428 da CLT, concluem que:

Apesar de o atual regime permitir a contratação de maiores, com idade inferior a 24 anos, na condição de aprendizes, a prioridade deve ser dada aos menores com idade entre 14 e 18 anos. Portanto, a contratação de maiores aprendizes deverá ocorrer apenas supletivamente.

Os jovens entre 18 e 24 anos estão excluídos dos mecanismos de proteção do trabalho do menor, mesmo na condição de aprendiz. Devem, porém, de qualquer forma, ter seu contrato regido pelos objetivos da aprendizagem profissional.

¹⁴ O Ministério do Trabalho e Emprego foi extinto por meio da Medida Provisória 870 de 1 janeiro de 2019, convertida na lei 13.844 em junho de 2019. Pela referida lei, a maior parte das atribuições do extinto ministério passou a ser responsabilidade da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, subordinada ao Ministério da Economia. Por ser a mudança recente, nesse trabalho ainda aparecem as duas nomenclaturas.

¹⁵ MALLET, Estevão. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Consulta para o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo – SEAC/SP.

¹⁶ QUEIROZ, Claudete Terezinha T.; QUEIROZ, Miron T. In: MACHADO, Antonio Cláudio da Costa Machado (Org.); ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.). **CLT interpretada:** artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 11. ed. São Paulo: Manole, 2020, p. 319.

Tendo em vista os termos criança e adolescente serem usados constantemente dentro da legislação de aprendizagem, convém trazer suas definições.

Nos termos do art. 2º do ECA, criança é a pessoa de até 12 anos de idade, enquanto o adolescente é a pessoa com idade entre 12 e 18 anos incompletos. De forma excepcional e com expressa previsão em lei, o ECA pode ser aplicado às pessoas entre dezoito e vinte e um anos de idade.

Já a Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013, considera jovem, para seus efeitos, as pessoas com idade entre 15 e 29 anos de idade. Esse dispositivo deixa claro em seu art. 1º, § 2º, que aos adolescentes com idade entre 15 e 18 anos se aplica o ECA. O estatuto em tela deve ser aplicado apenas excepcionalmente e quando não conflitar com as normas de proteção integral do adolescente.

Alguns segmentos empresariais, por suas características, podem empregar como aprendizes apenas jovens acima de 18 anos, ou até mesmo 21 anos. Esses segmentos serão abordados de forma mais aprofundada no capítulo 3 desse trabalho.

Em 2018, foi editado o Decreto nº 9.579/18, que revogou o Decreto nº 5.598/05. Esse dispositivo consolidou atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente, e do aprendiz, como também sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA) e os programas federais da criança e do adolescente, o que possibilitou um melhor detalhamento sobre o trabalho do aprendiz.

De acordo com o art. 49 do Decreto nº 9.579/18, a formação técnico-profissional do aprendiz deve obedecer a três princípios:

- I - Garantia de acesso e frequência obrigatória no ensino Fundamental;
- II - Horário especial para exercício da atividade; e
- III - Capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

O sucesso da aprendizagem profissional depende da integração entre a parte teórica e prática.

1.1 FORMAÇÃO TEÓRICA

Segundo o art. 50 do mesmo instrumento legal, consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

- I - Os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:
- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial-SENAI;
 - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC
 - b) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
 - c) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT); e
 - d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP);
- II - As escolas técnicas e agrotécnicas de educação; e
- III - As 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.

As entidades previstas nos tópicos II e III acima transcritos, constam no art. 430 da CLT, após redação elaborada na Lei nº 10.097/00 e, além delas há ainda as entidades de práticas desportivas das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto (SND) e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, cuja redação foi formulada após a promulgação da Lei nº 13.420/17.

Em 2012, por meio da Portaria nº 723 do Ministério do Trabalho e Emprego, foi criado o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CONAP), concebido com base nas diretrizes legais da educação profissional e tecnológica e em consonância com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), cujo objetivo é orientar as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e direcionar a elaboração dos programas de aprendizagem.

Os programas de aprendizagem ministrados pelas entidades previstas no inciso III do art. 50 anteriormente descrito, conforme art. 90 do ECA, deverão ser inscritos no Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA) por determinação da Resolução nº 164/14 do CONANDA.

Os requisitos para definição da carga horária teórica do programa de aprendizagem são previstos no art. 10, parágrafos 2º e 3º da Portaria MTB nº 634/18, que diz que a instituição provedora do curso deve utilizar como parâmetro a carga horária dos cursos técnicos homologados pelo Ministério da Educação (MEC), aplicando, no mínimo, 40% da carga horária do curso correspondente ou 400 horas, o que for maior, devendo a carga teórica representar, no mínimo, 30% e, no máximo, 50% do total de horas do programa de aprendizagem.

A versão do CONAP de maio de 2018 traz a Tabela 1, a seguir.

Tabela 1 – Carga Horária dos cursos de acordo com a versão do CONAP – maio 2018

Curso Técnico de Nível Médio	Formação Inicial –
	Carga Horária Teórica Correspondente para Aprendizagem
800	400
1000	400
1200	480

Fonte: CONAP (<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mtb-634-2018.htm>). Adaptado pela autora.

Para a elaboração da parte específica dos programas de aprendizagem, as entidades devem contemplar os conteúdos e habilidades requeridas para o desempenho das ocupações objeto da aprendizagem descritas na CBO.

O CONAP¹⁷ traz, ainda, os Arcos Ocupacionais, que são agrupamentos de ocupações que possuem base técnica próxima e características complementares. Cada um dos Arcos pode abranger as esferas da produção e da circulação (indústria, comércio e prestação de serviços), o que garante, assim, uma formação que amplie as possibilidades de inserção do aprendiz no mercado de trabalho ao término do programa, seja como assalariado, autônomo ou em atividades da economia solidária. Explica-se:

Concebidos, portanto, para desenvolvimento de programas em nível de formação inicial, a relação de arcos ocupacionais, constantes no CONAP, discrimina os códigos e títulos das ocupações referidas no documento **Classificação Brasileira de Ocupações – CBO**, alertando que tais ocupações não estão, necessariamente, contidas na mesma família ocupacional. Ademais, especifica requisitos especiais de idade e escolaridade para o exercício da ocupação, quando isso se justifica.¹⁸ (grifo do autor).

O enquadramento em arcos não elide a necessidade de enquadramento em um código CBO específico, o qual deve constar na carteira de trabalho quando do registro do aprendiz.

As principais entidades do Sistema S - em relação à quantidade de alunos matriculados - responsáveis pela formação profissional, são o Serviço Nacional de

¹⁷ CONAP. **Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional**, maio de 2018. Disponível em: <http://cfis.com.br/site/decretos/conap-2018.pdf> Acesso em: 30 out. 2020.

¹⁸ Ibidem.

Aprendizagem Comercial (SENAC) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). A seguir, serão trazidas informações sobre os Planos de Curso de Aprendizagem Profissional dessas duas entidades, além de alguns cursos ministrados por entidades dos incisos II e III do art. 50 do Decreto 9579/18.

1.1.1 Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

O SENAC, em outubro de 2020, data da consulta, possuía um único Plano de Curso para 22 ocupações diferentes, com o título *Aprendizagem Profissional em Comércio de Bens, Serviços e Turismo*:

- I. Assistente administrativo;
- II. Assistente de logística;
- III. Assistente de pessoal;
- IV. Atendente de lojas e mercados;
- V. Auxiliar de escritório;
- VI. Empacotador;
- VII. Estoquista;
- VIII. Operador de Computador;
- IX. Recepção em geral;
- X. Repositor de mercadorias;
- XI. Vendedor;
- XII. Atendente de lanchonete;
- XIII. Auxiliar de cozinha;
- XIV. Auxiliar de limpeza;
- XV. Auxiliar de manutenção predial;
- XVI. Camareiro em meios e hospedagem;
- XVII. Cobrador interno;
- XVIII. Frentista;
- XIX. Operador de caixa;
- XX. Operador de telemarketing;
- XXI. Organizador de evento;
- XXII. Zelador.

As 22 ocupações estão na tabela *Ocupações contempladas*, constante na página 3 do Plano de Curso, Versão 3 (ANEXO A). Segundo o manual, “o curso não envolverá as 22 ocupações relacionadas, mas sim, no máximo 4 funções correlatas com as atividades da empresa, as quais juntas permitirão uma formação profissional adequada”¹⁹. Para todas as ocupações é ministrado o mesmo curso.

O curso possui 1.560 horas, divididas em 480 horas teóricas e 1.080 horas de prática na empresa.

Para ser admitido no curso é exigido do candidato idade entre 14 e 24 anos incompletos e estar cursando, no mínimo, o Ensino Fundamental.

O curso é proposto com vistas a atingir os objetivos que compõem o perfil do aprendiz em Comércio de Bens, Serviços e Turismo:

- I. Unidade Curricular 1: Mundo do Trabalho, 192 horas – aprendiz e o trabalho; direitos humanos; comunicação empresarial; relacionamento com o cliente; saúde e segurança do trabalho; tecnologias da informação; fundamentos trabalhistas; história do trabalho; trabalho e cultura; sustentabilidade; empreendedorismo e inovação; mercado de trabalho.
- II. Unidade Curricular 2: Desenvolvimento Pessoal, 112 horas – cidadania e política; adolescência e juventude; comunicação; arte e cultura; direitos humanos; saúde e autocuidado; tecnologia e letramento digital; sustentabilidade.
- III. Unidade Curricular 3: Participação Social, 140 horas – cidadania e política; adolescência e juventude; comunicação; arte e cultura; direitos humanos; saúde e autocuidado; tecnologia e sociedade; sustentabilidade; empreendedorismo social.
- IV. Unidade Curricular 4: Projeto Aprendizagem, 36 horas – mundo do trabalho; desenvolvimento pessoal; participação social.
- V. Unidade Curricular 5: Prática Profissional Aprendizagem em Comércio de Bens, Serviços e Turismo, 1080 horas.

¹⁹ SENAC. **Plano de Curso.** Aprendizagem Profissional em Comércio de Bens, Serviços e Turismo. Eixo Tecnológico: Desenvolvimento Educacional e Social. Vigente a partir de 01/01/2019. Versão 3. Disponível em:

<https://www.sp.senac.br/jsp/default.jsp?newsID=DYNAMIC,oracle.br.dataservers.CourseDataServer,selectCourse&course=25887&template=null.dwt&unit=NONE&testeira=474> Acesso em: 17 nov. 2020.

1.1.2 Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

O SENAI possui 46 Cursos de Aprendizagem Industrial, divididos em 21 áreas²⁰:

- I. Alimentos e Bebidas;
- II. Automotiva-Mecânica;
- III. Cerâmica e Afins;
- IV. Construção Civil;
- V. Couros e Calçados;
- VI. Eletroeletrônica - Eletricidade;
- VII. Eletroeletrônica - Eletrônica;
- VIII. Gestão – Administração Industrial;
- IX. Gestão da Produção;
- X. I) Gráfica e Editorial;
- XI. m) Joalheria e Lapidação;
- XII. n) Logística – Produção;
- XIII. o) Logística – Suprimento;
- XIV. p) Madeira e Mobiliário;
- XV. q) Metalmecânica – Mecânica;
- XVI. r) Metalmecânica – Metalúrgica;
- XVII. s) Plásticos;
- XVIII. t) Química;
- XIX. u) Refrigeração e Climatização – Refrigeração;
- XX. v) Tecnologia da Informação – Hardware;
- XXI. x) Têxtil e Vestuário

A carga horária dos cursos varia de 400 a 1600 horas. Alguns cursos são feitos exclusivamente nas escolas, tanto a parte teórica quanto a prática.

Cada um desses cursos tem seu Plano de Curso específico.

²⁰ SENAI. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. **Aprendizagem Industrial**. Disponível em: <http://www.sp.senai.br/cursos/7/aprendizagem-industrial?menu=30>. Acesso em: 30 out. 2020.

1.1.3 Outras entidades

Além das entidades do Sistema S, há diversas organizações sem fins lucrativos autorizadas a ministrar a parte teórica da aprendizagem. Tais entidades são previstas no artigo 430 da CLT e devem ser cadastradas no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP):

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

- I - Escolas técnicas de educação;
- II - Entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;
- III - Entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Para inserção no CNAP, as entidades são submetidas às normas de avaliação de competência prevista na Portaria MTE 723/2012, relativas à verificação da aptidão da entidade para ministrar programas de formação técnico-profissional que permitam a inclusão de aprendizes no mercado de trabalho²¹.

Durante a pesquisa não foi encontrado sítio oficial na internet com relação de todas as entidades autorizadas a prestar esse serviço.

Como forma de uma pequena amostragem para esta pesquisa, foram consultadas, de forma aleatória, três entidades do estado de São Paulo – dentre as muitas existentes – duas delas localizadas no município de São Paulo e uma no município de Praia Grande, nas quais, somadas, são ministrados os cursos a seguir:

- I. Aprendizagem Profissional em Comércio de Bens, Serviços e Turismo;
- II. Administração (arco ocupacional);
- III. Auxiliar de Produção – para indústria;
- IV. Operador de Contact Center – telemarketing
- V. Administrativo Bancário;

²¹ <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-habilitacao-de-entidade-nos-programas-de-aprendizagem-profissional#:~:text=Trabalho%20Emprego%20e%20Previd%C3%A7%C3%A3o&text=O%20Cadastro%20Nacional%20de%20Aprendizagem,seus%20programas%2C%20turmas%20e%20aprendizes.>
Acesso em 15 mai. 2021.

- VI. Atendimento em Comércio;
- VII. Transporte (arco ocupacional para empresas de transporte de passageiros)
- VIII. Auxiliar de Serviços Administrativos;
- IX. Aprendiz de Frentista;
- X. Construção Civil (arco ocupacional ligado a construção civil, com serviços diretamente relacionado à obra, como fazer concreto, assentar piso, colocar revestimentos, colocar placas de gesso, instalar tubos, etc);
- XI. Auxiliar de Logística;
- XII. auxiliar de copa e cozinha;
- XIII. Conservação, manutenção e limpeza;
- XIV. Comércio e Varejo (arco ocupacional).

A carga horária varia a depender do curso e da entidade.

Há, ainda, a possibilidade de serem formatados cursos específicos para algumas empresas, mas isso dependerá da quantidade de jovens a serem formados. Isso também é possível nas entidades do Sistema S.

Enquanto as entidades do sistema S são remuneradas pelas empresas de forma indireta ²², as entidades constantes no inciso II do art. 430 da CLT, costumam cobrar diretamente dos estabelecimentos uma mensalidade por aprendiz.

Existem, também, entidades formadoras que treinam voluntários, trabalhadores das próprias empresas, para que sejam *educadores voluntários*. Nesse caso, a aprendizagem é feita 100% dentro da empresa, mas deve fazer uma clara separação entre as horas teóricas e práticas. A formação dos educadores tem um custo, bem como a intermediação da formação dos jovens. Esse custo cabe 100% à empresa cumpridora das cotas.

²² Todo o Sistema S é remunerado por meio do repasse de parte das contribuições e tributos que os estabelecimentos pagam sobre a folha de pagamento. As alíquotas variam em função do tipo do contribuinte, são recolhidas pela Previdência Social e repassadas às instituições que compõe o Sistema S.

1.2 FORMAÇÃO PRÁTICA

A carga horária prática da aprendizagem pode ser cumprida na empresa que contrata o aprendiz, nos laboratórios das escolas de formação ou em um terceiro, nos casos da cota social²³.

A aprendizagem deve ter início pela parte teórica. O aprendiz deve cumprir pelo menos 10% da carga horária teórica antes de iniciar a parte prática (art. 11 Portaria MTB nº 634/18)²⁴.

De acordo com o SENAI, o instituto de aprendizagem profissional é:

Política pública do Estado brasileiro que resulta de convergência de políticas de inserção do jovem no mercado de trabalho e ações multilaterais e internacionais de combate à exploração do trabalho infantil e precarização do trabalho do jovem (muitas delas, iniciativas resultantes da promulgação de Convenções da OIT), a Aprendizagem Profissional é fruto de iniciativas de longa data em prol da qualificação do jovem e, mais enfaticamente contextualizada, no início da trajetória de formação de sujeito. O objetivo precípua da Aprendizagem Profissional é abrir a mente do indivíduo para que perceba o trabalho não como um meio de vida, senão como parte integrante da vida. Deve-se ressaltar o direito à profissionalização do jovem e o papel da sociedade na garantia destes direitos conforme disposto pelos arts. 205 e 227 da CF/1988, art. 69 do ECA, artigo 9º do EDJ e art. 1º da LDB.²⁵

Pelo exposto, subtrai-se o entendimento de que a aprendizagem profissional é um instrumento que procura dar ao jovem a oportunidade de acesso ao trabalho formal e de qualidade, respeitando as práticas de proteção alinhadas ao que prevê a

²³ Art 66 da Lei 9579/18 “o estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poder ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, poderá requerer junto à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz” ao que o mercado costuma chamar informalmente de “Cota Social”. Tal previsão já constava do art. 23-A do Decreto e na Portaria 693/17 do MTE. (BRASIL. **Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm Acesso em: 17 nov. 2020).

²⁴ BRASIL. **Portaria nº 634, de 9 de agosto de 2018**. Altera a Portaria MTE nº 723 de 2012 , que cria o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional - CNAP, destinado ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º do Decreto nº 5.598, de 01.12.2005. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mtb-634-2018.htm> Acesso em: 17 nov. 2020.

²⁵ SENAI. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. **Aprendizagem Industrial**: orientações para as empresas. 5. ed. São Paulo, 2019, p. 10.

Organização Internacional do Trabalho. A possibilidade e o incentivo aos estudos é base de toda a legislação.

Para o sucesso da aprendizagem nos estabelecimentos, é primordial que esses a valorizem e entendam seu propósito de inserção do jovem no mercado de trabalho.

A gama de cursos oferecidos pelas entidades formadoras também é importante, haja vista que, quanto maior a variedade de cursos, maior a gama de funções que poderão ser passadas para os aprendizes dentro dos estabelecimentos.

A qualidade dos cursos e a dedicação das entidades formadoras em dar suporte aos estabelecimentos sobre os contratos de aprendizagem têm peso no sucesso ou insucesso do programa de aprendizagem.

Apesar de o CONAP conter mais de uma centena de códigos da CBO que podem ser ocupados por aprendizes, as entidades formadoras disponibilizam uma gama restrita de cursos.

Essa realidade dificulta, para a empresa, a integração entre suas vagas disponíveis e os cursos ministrados.

O Gráfico 1²⁶, a seguir, demonstra que, em 2018, mais de 57% dos aprendizes estavam alocados em vagas como auxiliar de escritório e assistente administrativo.

Faltam cursos voltados para a área de tecnologia.

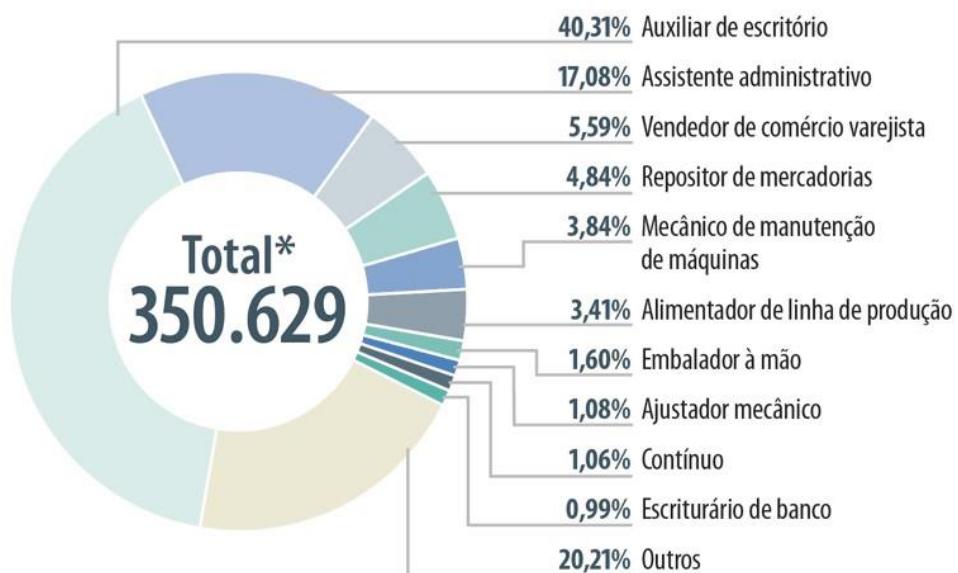
José Renato Nalini²⁷ alerta que faltam cursos para as necessidades essenciais ao desenvolvimento brasileiro. Completa com a informação sobre a falta de profissionais ligados à tecnologia:

A empresa contemporânea precisa, com urgência, de “tradutores de dados”. [...] calcula-se que em 2020 a quantidade de dados criada será 50 vezes superior à de 2010. Para explorar o potencial de análise de dados, é urgente criar uma expertise técnica adequada. Os profissionais especializados em gestão e análise avançada de dados são escassos. Assim como os chamados “tradutores, aqueles cuja competência é criar pontes entre TI, dados, análises e a tomada de decisões.

²⁶ OLIVEIRA, Guilherme. Gráfico 1- Aprendizagem Profissional é subutilizada no Brasil, afirmam especialistas. **Especial Cidadania**. Publicado em 19 mar. 2019. <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/aprendizagem-e-subutilizada-no-brasil-affirmam-especialistas>. Acesso em: 17 fev. 2021.

²⁷ NALINI, José Renato. **Ética Geral e profissional**. 14. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 164.

Gráfico 1 – Vagas mais preenchidas
Procura por vagas de apoio administrativo revela pouco foco em aptidões



*Período de janeiro a setembro de 2018

Fonte: Caged, 2018

Fonte: Caged, 2018

Essa limitação de cursos também acarreta perda para o aprendiz. Tendo finalizado um contrato de aprendizagem em uma área, o jovem só pode firmar outro desde que seja em outra área, porém, como a maior parte das entidades fornece sempre os mesmos cursos, muitas vezes se torna inviável ao aprendiz firmar outro contrato de aprendizagem. Em relação ao SENAC, todos os 22 cursos oferecidos são desdobramentos do único título *Aprendizagem Profissional em Comércio de Bens, Serviços e Turismo*. Dessa forma, ao fazer aprendizagem pelo SENAC uma vez, em qualquer uma das 22 variações, o jovem não poderá fazer outra.

Como as empresas já tem o recolhimento em folha de pagamento referente aos custos do Sistema S, aquela que optar por formar seus aprendizes em entidade fora do Sistema S tem que arcar com os custos de aprendizagem duas vezes (o Sistema S e a outra entidade que está sendo usada).

Ao receber o aprendiz menor de 18 anos, a empresa precisa lidar com as necessidades específicas do trabalho do menor. Para a maioria dos estabelecimentos, isso acarreta necessidade de adequação de condutas e até mesmo de instalações físicas.

A aprendizagem é complexa e antiga na legislação brasileira. Apesar de ter passado por atualizações, carrega entraves que precisam ser tratados, sob pena de

não atingir a efetividade necessária. Cabe aos envolvidos – estabelecimentos, Estado e entidades formadoras - unirem esforços para que o jovem, destinatário direto dos benefícios gerados, possa usufruir de seus benefícios de forma plena.

A aprendizagem profissional não pode ser vista pelo Estado como mera geradora de empregos ou pelos estabelecimentos como mera geradora de custos.

Da mesma forma, o Estado não pode apenas impor cotas sem ouvir as empresas que não conseguem cumpri-las, e as empresas, podendo cumpri-las, não podem usar de subterfúgios para se delas se esquivar.

2 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA ANTE AO DESENVOLVIMENTO DO JOVEM E A DIMINUIÇÃO DE DESIGUALDADES

2.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

A função social da empresa, princípio resultante da combinação dos princípios da propriedade privada e da função social da propriedade, é importante fundamento para a atividade econômica na atualidade.

Como ensina Ana Frazão²⁸:

Longe de ser mera norma interpretativa e integrativa - a função social da empresa - traduz-se igualmente em abstenções e mesmo em deveres positivos que orientam a atividade empresarial, de maneira a contemplar, além dos interesses dos sócios, os interesses dos diversos sujeitos envolvidos e afetados pelas empresas, como é o caso dos trabalhadores, dos consumidores, dos concorrentes, do poder público e da comunidade como um todo. Dessa maneira, a função social da empresa contém também uma essencial função sistematizadora do ordenamento jurídico, sendo adensada por intermédio de normas jurídicas que têm por objetivo compatibilizar os diversos interesses envolvidos na atividade econômica ao mesmo tempo em que se busca a preservação da empresa e da atividade lucrativa que assim a qualifica.

Destarte, tenta-se caminhar para uma atividade econômica na qual os interesses das empresas estejam alinhados com os interesses de todas as partes envolvidas em sua atividade.

Todavia nem sempre foi assim. Desde o Iluminismo, com John Locke, seguido por Adam Smith, até meados do século XX, prevaleceu o liberalismo econômico, no qual a liberdade econômica não encontrava restrições estatais e a empresa poderia atuar, conforme os exclusivos interesses de seus sócios, partindo do pressuposto de que o mercado se autorregula.

Essa liberdade, conferida pela pressuposição da racionalidade ilimitada, quando exercida em matéria contratual, revelou-se insuportável para o convívio social porque muitos abusos foram praticados pelo seu exercício estrito. O exemplo mais

²⁸ FRAZÃO, Ana. Função social da empresa. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. CAMPOLONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coords.). Tomo: Direito Comercial. COELHO, Fábio Ulhoa; ALMEIDA, Marcus Elidius Michelli de (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018, p. 2. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>. Acesso em 08 mar. 2021.

marcante desse período foi o modo como eram celebrados os contratos de emprego, por meio dos quais se escravizavam os trabalhadores com jornadas enormes a baixíssimos salários, em condições insalubres²⁹.

O liberalismo exacerbado, conforme o conceito da mão invisível introduzido por Adam Smith e defendido durante a Revolução Industrial, não assegurou aos cidadãos melhoria da qualidade de vida e algo precisava mudar. Deveria haver algum padrão mínimo de distribuição de riquezas.

São Tomás de Aquino, ainda no século XIII, quando afirmou que os bens apropriados individualmente teriam um destino comum que o homem deveria respeitar, já trazia a ideia de função social, que ganhou força apenas no século XIX devido às profundas alterações sociais ocorridas naquele período³⁰.

Continuando com o raciocínio de Tomás de Aquino, conforme pode ser consultado em De Lucca:

É lícito que o homem possua coisas próprias. E é também necessário à vida, por três motivos. Primeiramente, porque cada um é mais solícito na administração daquilo que lhe pertence em exclusivo do que o que é comum a todos, ou a muitos...; depois, porque se administraram mais ordenadamente as coisas humanas quando a cada um incumbe o cuidado do que é seu, pois se estabeleceria a confusão se cada um cuidasse de tudo indistintamente [...].³¹

Dessa forma, entende-se que não há contradição em Aquino, quando fala do uso comum do bem individual, mas sim, que ele não propõe a socialização dos bens, mas limites para a apropriação.

A referência mais influente à expressão função social diz respeito à propriedade, e comprehende o art. 153 da Constituição de Weimar - “*Eigentum verpflichtet*” - em tradução, a propriedade obriga³².

Ao falar que a propriedade obriga, estabeleceu-se ao proprietário obediência a determinados deveres, sem poder ter o direito um fim em si mesmo; está a serviço da

²⁹ TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A Função Social do Contrato: conceito e critérios de aplicação. **Revista de Informação Legislativa**, v. 42, n. 168, p. 197-213, out./dez. 2005, p. 198. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/462>. Acesso em: 11 nov. 2020.

³⁰ Ibidem, p. 197.

³¹ DE LUCCA, Newton. **Da Ética Geral à Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin, 2009, p. 115.

³² SALOMÃO FILHO, Calixto. Função social do contrato: primeiras anotações. In: **Tutela coletiva**: 20 anos da lei de ação civil pública e do fundo de defesa de direitos difusos: 15 anos do código de defesa do consumidor [S.l: s.n.], 2006. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001556519>. Acesso em 10 mar.2021.

proteção da dignidade da pessoa humana³³. Em 1949, a CF Alemã retomou o texto *ipsius literis* – “*Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch sol augleich dem Wohle der Allegemeinheit dienen*” – A propriedade obriga. Seu uso deve servir ao bem comum.

Newton De Lucca,³⁴ ao explicar o antecedente histórico da função social da propriedade, prefere falar em antecedentes históricos e cita dois instrumentos. O primeiro deles foi a Constituição Mexicana de 1917 e, em segundo lugar, a Constituição de Weimar de 1919.

As duas constituições, a Mexicana e a de Weimar, deram dimensão jurídica à ordem econômica quando passaram a legitimá-la sistematicamente, iniciando a transição do “*laissez faire*” para o modelo econômico intervencionista estatal.

Após a 1ª Guerra Mundial e a Grande Depressão, que teve início em 1929, surgiu a Teoria Keynesiana que persistiu ao longo da década de 30. Desenvolvida por John Maynard Keynes, o keynesianismo é uma revisão da teoria liberal, pela qual o Estado deve intervir na economia sempre que necessário, de forma a garantir o pleno emprego. A rigor, tanto Adam Smith e Karl Marx (economistas neoclássicos), quanto Keynes, fizeram muito para a teoria econômica.

Para Bresser-Pereira³⁵, “os primeiros ampliaram decisivamente nossa capacidade de compreender a evolução no longo prazo das economias capitalistas, o segundo ofereceu uma linha de pensamento inovadora para enfrentar os novos problemas macroeconômicos de estabilização do ciclo e de busca do pleno emprego – mas nenhum deles pretendeu desenvolver uma teoria que trouxesse embutidas as soluções prontas para os problemas econômicos emergentes”.

Os Estados Unidos foram refratários ao modelo de Keynes, mas em 1932, o então Presidente Franklin Delano Roosevelt, se rendeu à teoria do economista e, assim, surgiu o *Welfare State* ou Estado do Bem-Estar Social.

Na década de 1970, o Keynesianismo passou a ser superado pelo Neoliberalismo. Os Estados Unidos foram um dos primeiros países a adotá-lo. O

³³ TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A Função Social do Contrato: conceito e critérios de aplicação. *Revista de Informação Legislativa*, v. 42, n. 168, p. 197-213, out./dez. 2005, p. 199. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/462>. Acesso em: 11 nov. 2020.

³⁴ DE LUCCA, Newton. A função social da empresa. In: COELHO, Fábio Ulhoa (Coord.). **Tratado de Direito Comercial**. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 1. Versão digital disponível na Biblioteca da Universidade Nove de Julho – UNINOVE, id. 49. Disponível na Biblioteca AVA UNINOVE.

³⁵ BRESSER-PEREIRA, Antonio Carlos. Prefácio. In: LIMA, Gilberto Tadeu (Org.). SICSÚ, João (Org.). **Macroeconomia do emprego e da renda: Keynes e o Keynesianismo**. Barueri: Manole, 2003, p. 21.

neoliberalismo defende novamente a diminuição exacerbada da presença estatal e fomenta a globalização, as privatizações e o lucro por meio do mercado financeiro.

Wagner Balera e Ricardo Hasson Sayeg³⁶ discorrem que, a partir de 1989, o neoliberalismo institucionalizou-se, no dito Consenso de Washington e “vem se impondo desde então, na práxis universal, certa estruturação jurídica jusnatural, blindada pelo mito na não intervenção”.

Continuam, ao trazer que³⁷:

O planeta migrou então para a ampla e global economia de mercado. É a retomada das clássicas teorias liberais econômicas de Adam Smith e David Ricardo, sob a premissa de que, se cada um dentro da comunidade agir em favor de seus interesses individuais, sem consideração com o outro, haverá maior eficiência econômica e que isso, no final das contas, redundará naturalmente em prol do interesse coletivo.

[...]

Esse estado de coisas representa, sem mais nem menos, a transposição para a economia, e sob a complacência do direito, da lei biológica da seleção natural de Darwin – em que prevalecem no estado de natureza a selvageria e a desumanidade, sobrevivendo o mais apto com o descarte do inapto.

Assim, a exclusão econômica, social, política e cultural, como também o esgotamento do planeta, são considerados naturais, tudo em prol da seleção natural e de um crescimento econômico onde os ricos ficam mais ricos.

E concluem que³⁸:

[...] a grave crise ocorrida em 2008 no sistema financeiro global – que estendeu a destruição do capitalismo às pessoas mais favorecidas – demonstrou definitivamente que o capitalismo precisa ser salvo dos capitalistas neoliberais. Uma resposta deve ser dada a eles, e a melhor resposta é a humanização da economia de mercado, deslocando deontologicamente o capitalismo neoliberal: do seu ser – que corresponde ao estado de natureza, selvagem e desumano – para o dever ser da concretização multidimensional dos direitos humanos mediante a universal dignificação da pessoa humana.

Em tempos de bipolarização de debates, importante lembrar que defender a dignificação da pessoa humana ou a função social da propriedade em nada tem a ver com defender o comunismo ou socialismo.

Os mesmos autores esclarecem:

[...] ao democratizar a pobreza com ineficiência também econômica, política, social e cultural, tanto que naufragou em uma perspectiva econômica global, tampouco o socialismo foi resposta suficiente, nem mesmo a favor dos pobres

³⁶ BALERA, Wagner; SAYEG, Ricardo Hasson. **O Capitalismo Humanista: filosofia humanista de direito econômico**. Petrópolis: KBR, 2011, p. 23.

³⁷ Ibidem, p. 23-25

³⁸ Ibidem, p. 24.

e excluídos, o que a Europa do Leste comprova historicamente. Não são obras do acaso a emblemática incorporação da Europa Oriental à União Europeia, a dissolução da União Soviética e a reunificação alemão.

No Brasil, a Constituição de 1934, seguindo o exemplo da Constituição de Weimar, inaugura no país o texto constitucional com conceitos da ciência econômica, com previsão das regras sobre a ordem econômica e social entre seus artigos 115 e 140. Por essa Carta, a ordem econômica deveria ser organizada conforme princípios da justiça e as necessidades da vida nacional. Foi essa também a Carta que constitucionalizou os direitos trabalhistas (arts. 120 a 126)³⁹.

Gilberto Bercovici escreve que “todas as Constituições brasileiras posteriores passaram a incluir um capítulo sobre a Ordem Econômica e Social, em que se tratava da intervenção do Estado na economia e nos direitos trabalhistas”⁴⁰. O autor ensina, ainda, que “os direitos trabalhistas, no fundo, foram o principal enfoque das inovações da Constituição de 1934, que buscou solucionar a chamada “Questão Social”⁴¹.

Como elucidado por André Guilherme Lemos Jorge e Samantha Ribeiro Meyer-Pflug Marques⁴², “a Ordem Econômica se consubstancia no conjunto de normas, previstas na Constituição, que traçam as finalidades e um modelo para a economia, bem como as hipóteses de intervenção estatal na área”.

Assim, a CF de 1988 adotou um modelo de Estado regulador e intervencionista, e não o modelo de Estado Liberal⁴³.

Segundo Eros Roberto Grau⁴⁴, a CF de 88 rejeita, nitidamente, a economia liberal e o princípio da autorregulação da economia.

Egon Bockmann Moreira afirma que a Carta Magna de 88 celebra um sistema econômico capitalista, cujos fatores de produção estão detidos pelos agentes privados, que deles se dispõem e podem deles se valerem para a obtenção de lucro, porém, ele não implica em um capitalismo liberal puro. Sua essência é a de um Estado

³⁹ BERCOVICI, Gilberto. **Constituição Econômica e Desenvolvimento**: uma leitura a partir da Constituição de 1988. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2005, p. 17, 18 e 19.

⁴⁰ Ibidem, p. 18.

⁴¹ Ibidem.

⁴² JORGE, André Guilherme Lemos; MARQUES, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug. Pressupostos constitucionais da intervenção do Estado no direito econômico. In: JORGE, André Guilherme Lemos; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel (Org.). **Direito Empresarial**: Estruturas e Regulação. São Paulo: UNINOVE, 2018, p. 148.

⁴³ MORAES, Alexandre de. **Constituição Federal Comentada**. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 1328.

⁴⁴ GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**: interpretação crítica. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2018, p. 303.

Democrático Social de Direito que celebra a dignidade da pessoa humana, da justiça social e do pleno emprego⁴⁵.

O *caput* do art. 170 da Lei máxima do Brasil determina que a ordem econômica do país, fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa, como previsto em seu art. 1º, tem por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Marcelo Benacchio explica que:

A ordem econômica constitucional objetiva a ponderação entre a possibilidade da busca do lucro com a acumulação da riqueza obtida (por meio da propriedade) e o efeito positivo em favor de toda sociedade e não apenas aos titulares do exercício da livre iniciativa.⁴⁶

José Afonso da Silva⁴⁷ afirma que o princípio da Função Social da Propriedade vai além do ensinamento da igreja, segundo o qual, “sobre toda propriedade particular pesa uma hipoteca social”, mas tende a uma simples vinculação obrigacional. Ela transforma a propriedade capitalista, sem socializá-la. Condiciona-a como um todo, não apenas seu exercício, possibilitando ao legislador entender com os modos de aquisição em geral ou com certos tipos de propriedade, com seu uso, gozo e disposição.

Como ensina Ana Frazão⁴⁸, os princípios da ordem econômica contidos na CF 88 estão conectados à função social da empresa, haja vista que devem ser protegidos e atendidos por meio da atividade empresarial. De outro lado, ressalta que a função social não tem por fim aniquilar liberdades e direitos dos empresários, e tampouco de tornar a empresa mero instrumento para a consecução de fins sociais. A autora explica, em conclusão, que a função social tem por objetivo reinserir a solidariedade

⁴⁵ MOREIRA, Egon Bockmann. Os Princípios Constitucionais da Atividade Econômica. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, v. 45, p. 103-111, 2006, p. 106. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/8751/6577>. Acesso em: 24 nov. 2020.

⁴⁶ BENACCHIO, Marcelo. **Direito Empresarial**: estruturas e regulação. São Paulo: Universidade Nove de Julho, UNINOVE, 2018, v. 2, p. 245.

⁴⁷ SILVA, Jose Afonso da Silva. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 2006, p. 283.

⁴⁸ FRAZÃO, Ana. Função social da empresa. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. CAMPOLONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coords.). Tomo: Direito Comercial. COELHO, Fábio Ulhoa; ALMEIDA, Marcus Elidius Michelli de (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018, p. 2. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>. Acesso em 08 mar. 2021.

social na atividade econômica sem desconsiderar a autonomia privada, ao fornecer um padrão mínimo de distribuição de riquezas e de desigualdades sociais.

Alexandre de Moraes leciona que “a ordem econômica na constituição de 1988, em seu art. 170, optou pelo modelo capitalista de produção, também conhecido como economia de mercado (art. 219), cujo coração é a livre iniciativa”⁴⁹. Esclarece, também, que “garantir e defender a propriedade privada dos meios de produção, é pressuposto fundamental de um regime capitalista de livre mercado, sendo o principal aspecto que o diferencia de um regime socialista”⁵⁰.

Depreende-se que é irrefutável a obrigação da empresa em cumprir a responsabilidade social imposta por deveres negativos, porém, definir a dimensão dos deveres positivos da função social de uma empresa pode ser um desafio.

De outro lado, como aponta Ana Frazão⁵¹:

[...] certo é que, mesmo com a intermediação da lei, há diversos problemas relativos à criação dos deveres positivos a serem endereçados. Por essa razão, não se pode cogitar de um dever geral, de caráter redistributivo, em relação aos recursos e ao patrimônio da empresa.

O artigo 154 da Lei nº 6.404/76, conhecida como a Lei das S/A, dispõe: “O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa”.

Destarte, para que seja possível o cumprimento da função social da empresa, deve haver o sopeso entre os interesses da empresa e os interesses da sociedade como um todo, de forma a proteger os interesses coletivos, e até difusos, de todos aqueles impactados por sua atividade, porém, sem descaracterizar o instituto da propriedade privada e os diversos outros princípios abordados mais à frente nesse estudo.

⁴⁹ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 890.

⁵⁰ MORAES, Alexandre de. **Constituição Federal Comentada**. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 1331.

⁵¹ FRAZÃO, Ana. Função social da empresa. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. CAMPOLONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coords.). Tomo: Direito Comercial. COELHO, Fábio Ulhoa; ALMEIDA, Marcus Elidius Michelli de (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018, p. 2. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>. Acesso em 08 mar. 2021.

2.2 A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL ANTE A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO AÇÃO AFIRMATIVA

É grande a disparidade entre as oportunidades para os jovens de baixa renda, moradores de bairros periféricos, e os jovens de classes mais altas. Desigualdade racial, de gênero e de cor desembocam em grandes desigualdades sociais. Essas diferenças são históricas e trazem consequências até os dias atuais.

Segundo o Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH) publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) em 2019, “o gênero, a etnia ou a riqueza dos pais ainda determinam, com demasiada frequência, o lugar de uma pessoa na sociedade⁵², o que demonstra que essa herança histórica traz consequências até hoje.

O mesmo relatório explica que “a pobreza de rendimentos é apenas uma forma de pobreza. Os menos favorecidos padecem de privações sobrepostas, de normas sociais discriminatórias e da ausência da capacitação política”⁵³ e, continuando, discorre que:

[...] o nível de instrução das crianças depende do nível socioeconômico de seus pais, o que também condiciona a saúde das crianças, desde antes do seu nascimento, e as suas capacidades cognitivas, em parte através de estímulos na primeira infância. Esse nível também determina o bairro em que crescem, as escolas que frequentam e as oportunidades de que dispõe no mercado global, em parte através de seu conhecimento e de suas redes.

Apesar de todos os países possuírem pessoas com poucas perspectivas de um futuro melhor, em alguns, há maior disparidade entre os que têm muito e os que nada tem, e o Brasil é um deles. O país se encontra em 79º lugar no ranking do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)⁵⁴, dentre os 189 países que fazem parte do

⁵² RDH. Relatório do Desenvolvimento Humano. Além do Rendimento, além das médias, além do presente: Desigualdades no desenvolvimento humano no século XXI. **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano**, 2019, p. 01. Disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_pt.pdf Acesso em: 14 nov. 2020.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) Publicado pela primeira vez em 1990, o índice é calculado anualmente. Desde 2010, sua série histórica é recalculada devido ao movimento de entrada e saída de países e às adaptações metodológicas, o que possibilita uma análise de tendências. Aos poucos, o IDH tornou-se referência mundial. É um índice-chave dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio das Nações Unidas. O objetivo da criação do Índice de Desenvolvimento Humano foi o de oferecer um contraponto a outro indicador muito utilizado, o Produto Interno Bruto (PIB) per capita, que considera apenas a dimensão econômica do desenvolvimento. Criado por Mahbub ul Haq com a colaboração do economista indiano Amartya

programa, juntamente com a Colômbia⁵⁵, e apesar de ser a 9ª Economia do mundo, figura entre os 10 países com pior distribuição de renda no mundo.

Entre 1990 e 2018, o Brasil apresentou aumento consistente do seu IDH, com um crescimento de 24%, mas, ainda assim, foi apenas o quinto maior crescimento na América do Sul. Em 2019, apareceu no relatório como o 4º país com mais alto IDH na região, ficando atrás do Chile, da Argentina e do Uruguai⁵⁶.

O Estudo do PNUD concluiu que “a parcela dos 10% mais ricos do Brasil concentra cerca de 55% da renda total do País”⁵⁷.

Parte desse problema é consequência da forte herança colonial e escravagista que tornou a sociedade brasileira uma sociedade que não valoriza o trabalho, que sempre foi remunerado com baixos salários e ligado, por muitos anos, e ainda hoje, em alguns casos, a longas jornadas.

As experiências históricas do Brasil, que passam por um extenso período de escravidão e patriarcado⁵⁸, fizeram com que o país desenvolvesse formas relacionais, políticas, econômicas e organizacionais autoritárias e hierárquicas, porém, uma hierarquia desorganizada e baseada em privilégios de classe.

Esse traço histórico traz reflexos que perduram até hoje:

Na cultura institucional presente em organismos governamentais, não governamentais, empresariais, partidários, eclesiás, de movimentos sociais, enfim, nas formas organizacionais mais diversas, é comum encontrarmos a prevalência do aspecto relacional sobre o aspecto racional. Trata-se de um

Sen, ganhador do Prêmio Nobel de Economia de 1998, o IDH pretende ser uma medida geral, sintética, do desenvolvimento humano. Apesar de ampliar a perspectiva sobre o desenvolvimento humano, o IDH não abrange todos os aspectos de desenvolvimento e não é uma representação da "felicidade" das pessoas, nem indica "o melhor lugar no mundo para se viver". Democracia, participação, equidade, sustentabilidade são outros dos muitos aspectos do desenvolvimento humano que não são contemplados no IDH. (PNUD BRASIL. **O que é o IDH?** Disponível em: <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/conceitos/o-que-e-o-idh.html>. Acesso em: 14 nov. 2020).

⁵⁵ RDH. Relatório do Desenvolvimento Humano. Além do Rendimento, além das médias, além do presente: Desigualdades no desenvolvimento humano no século XXI. **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano**, 2019, p. 35. Disponível em:

http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_pt.pdf Acesso em: 14 nov. 2020.

⁵⁶ PNUD BRASIL. PNUD apresenta Relatório de Desenvolvimento Humano 2019 com dados de 189 países. **PNUD no mundo**, 09 dez. 2019. Disponível em:

<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2019/pnud-apresenta-relatorio-de-desenvolvimento-humano-2019-com-dado.html>. Acesso em: 14 nov. 2020.

⁵⁷ RDH, loc. Cit., p. 107.

⁵⁸ Patriarcado: tipo de organização social que se caracteriza pela sucessão patrilinear, pela autoridade paterna e pela subordinação das mulheres e dos filhos. (MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=Nyoz5>. Acesso em: 22 nov. 2020).

enraizamento tão forte nas relações que chega a naturalizar práticas iníquas, do ponto de vista da cidadania e dos direitos humanos.⁵⁹

Decisões político-econômicas tomadas ao longo da história do país também contribuíram para essa disparidade e a situação econômica atual não apresenta bons horizontes.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE):

Entre 2012 e 2016, o mercado de trabalho brasileiro passou por mudanças significativas, reflexo da conjuntura econômica bastante variada ao longo deste quinquênio. Após uma década de resultados relativamente positivos na atividade econômica, o crescimento do produto, da renda e do emprego sofreram um processo de esgotamento e crise a partir de meados de 2014. O aumento da desocupação foi um dos principais efeitos desta dinâmica e seu desdobramento apontou para a ampliação das desigualdades sociais e para maior vulnerabilidade de grupos populacionais específicos.⁶⁰

Para os jovens, a situação parece ainda pior. O estudo do IBGE demonstrou que, em 2016, do total de pessoas desocupadas, mais da metade (54,9%) eram jovens de 16 a 29 anos de idade. Esse comportamento refletiu uma taxa de desocupação de jovens mais elevada que a dos demais grupos etários, que passou de 13,0% para 21,1% entre 2012 e 2016. De 2012 para 2016, o nível de ocupação para os jovens dessa faixa etária, que indica oportunidades de emprego, diminuiu de 59,1% para 52,6%. Dessa forma, as oportunidades de emprego para jovens ficam à frente apenas das oportunidades para pessoas acima de 60 anos⁶¹.

Assusta o Gráfico 2 que demonstra o enorme percentual de jovens que não estudam e não trabalham ao mesmo tempo, e, pior, esse percentual está aumentando, haja vista que passou de 22,8%, em 2012, para 25,8% em 2016⁶².

⁵⁹ KOGA, Dirce. **Medidas de Cidades:** entre territórios de vida e territórios vividos. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2011, p. 43.

⁶⁰ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2017. In: **Coordenação de População e Indicadores Sociais**, Rio de Janeiro, 2017, p. 11. Disponível em:

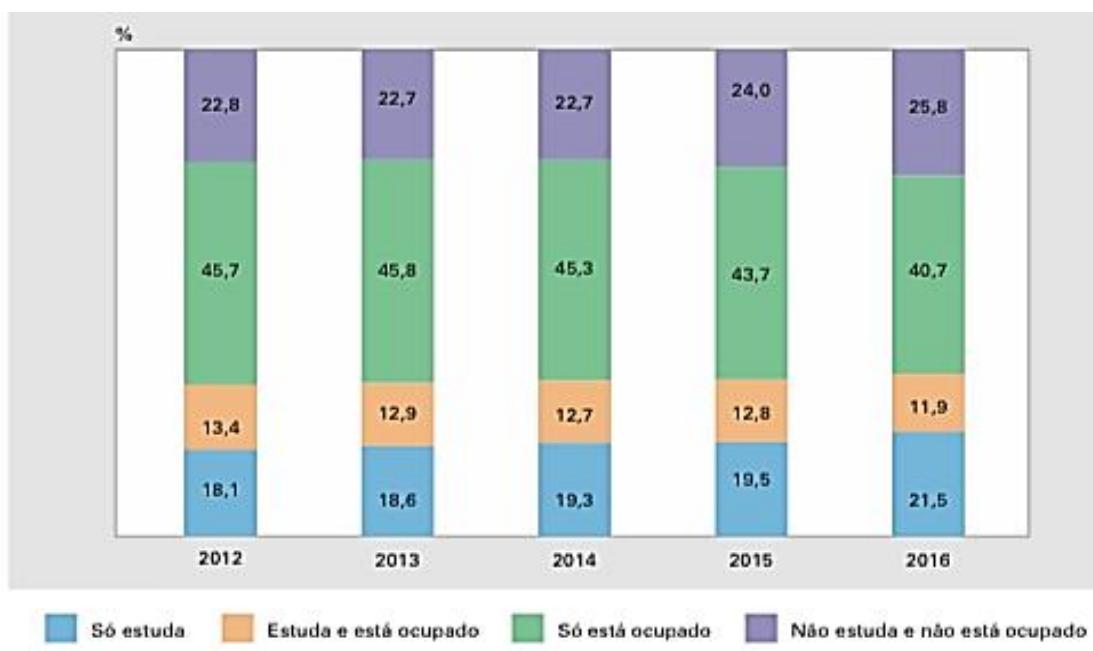
<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2020.

⁶¹ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2017. In: **Coordenação de População e Indicadores Sociais**, Rio de Janeiro, 2017, p. 42 e 49. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2020.

⁶² Ibidem, p. 49.

Gráfico 2 – Distribuição percentual de jovens de 16 a 29 anos de idade, segundo o tipo de atividade na semana de referência – Brasil – 2012-2016



Nota: Consolidado de primeiras entrevistas.

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016.

A situação se agrava para os jovens pobres e de periferia. Com menor acesso ao ensino de qualidade, aos cursos extracurriculares e aos equipamentos culturais⁶³, esses jovens ficam com as vagas de menor qualificação e, consequentemente, menores salários.

A diferença entre a qualidade de ensino das escolas particulares e públicas é grande.

O Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB)⁶⁴, indicador criado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP),

⁶³ Segundo Coelho (apud SANTOS; DAVEL, 2017, p. 4), o termo equipamento cultural se refere a “edificações destinadas a práticas culturais”, servindo para designar organizações culturais das mais diversas tipologias como teatros, cinemas, bibliotecas, arquivos, galerias, espaços polivalentes, salas de concerto, museus, dentre outros. Serve de sinônimo para termos como casa de cultura, espaço cultural, complexo cultural, conjunto cultural, centro de cultura ou ponto de cultura. (SANTOS, Fabiana Pimentel; DAVEL, Eduardo Paes Barreto. Gestão de Equipamentos Culturais e Identidade Territorial: Potencialidades e Desafios. **XVII ENAMPUR, 2017**. Sessão Temática 6: Espaço, Identidade e Práticas Socioculturais. Disponível em: http://anpur.org.br/xviienanpur/principal/publicacoes/XVII.ENANPUR_Anais/ST_Sessoes_Tematicas/ST%206/ST%206.5/ST%206.5-01.pdf. Acesso em: 17 nov. 2020).

⁶⁴ O IDEB funciona como um indicador nacional que possibilita o monitoramento da qualidade da Educação pela população por meio de dados concretos, com o qual a sociedade pode se mobilizar em busca de melhorias. Para tanto, o Ideb é calculado a partir de dois componentes: a taxa de rendimento escolar (aprovação) e as médias de desempenho nos exames aplicados pelo Inep. Os índices de aprovação são obtidos a partir do Censo Escolar, realizado anualmente. As médias de desempenho utilizadas são as da Prova Brasil, para escolas e municípios, e do Sistema

por iniciativa do Governo Federal, em 2007, para medir a qualidade do aprendizado nacional e estabelecer metas para a melhoria do ensino, deixa clara essa diferenciação.

O IDEB, cuja escala utilizada vai de 0 a 10, em 2019 chegou à média de 3,9 para as escolas públicas no ensino médio e 6,0 para as escolas privadas, um índice 54% maior de umas para as outras⁶⁵. Alguns municípios alcançaram IDEB bastante baixo, como é o caso de Araguarana, no Maranhão, cujo IDEB em 2019 para o ensino médio em escolas públicas foi de 2,8.

Cidades grandes e populosas como a de São Paulo, possuem enormes desigualdades regionais e, como bem descrito no Mapa da Desigualdade da Rede Nova São Paulo⁶⁶, “essas assimetrias perpetuam ciclos viciosos de estagnação social e acesso a direitos básicos, como educação e saúde de qualidade; direito à moradia, ao trabalho, à cultura; direito a ter boas condições de mobilidade e segurança; direito a um meio ambiente saudável e a uma infância feliz”.

Percebe-se, assim, que há um ciclo de perpetuação de privações que leva os indivíduos a ficarem presos a níveis sociais insuficientes para uma vida de qualidade.

O RDH também conclui que, em todos os países, muitas pessoas têm poucas perspectivas de um futuro melhor. Desprovidas de esperança, propósito ou dignidade,

de Avaliação da Educação Básica (SAEB), para os estados e o País, realizados a cada dois anos. As metas estabelecidas pelo Ideb são diferenciadas para cada escola e rede de ensino, com o objetivo único de alcançar 6 pontos até 2022, média correspondente ao sistema educacional dos países desenvolvidos. (BRASIL. Ministério da Educação. **IDEB – Apresentação**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/conheca-o-ideb>. Acesso em: 21 nov. 2020).

⁶⁵ INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. IDEB – índice de Desenvolvimento da Educação Básica. **IDEB – Resultados e Metas**. Disponível em: <http://ideb.inep.gov.br/resultado/>. Acesso em: 21 nov. 2020.

⁶⁶ A Rede Nossa São Paulo (RNSP) é uma organização da sociedade civil que tem por missão mobilizar diversos segmentos da sociedade para, em parceria com instituições públicas e privadas, construir e se comprometer com uma agenda e um conjunto de metas, articular e promover ações, visando a uma cidade de São Paulo justa, democrática e sustentável. Apartidária, tem a atuação pautada pelo combate à desigualdade, pela promoção dos direitos humanos, pela participação e controle social, e pela transparéncia e respeito ao meio ambiente. Fundada em 2007, a RNSP atua em parceria com diversos segmentos da sociedade na proposição e construção de uma agenda que apoie a gestão pública na formulação de políticas mais inclusivas. Nesses quase 12 anos de atuação, acumula conquistas importantes para a história da cidade, como a lei que instituiu a obrigatoriedade do Programa de Metas a cada início de gestão. É também responsável por iniciativas que se tornaram referências nacionais e internacionais, como o Observatório Cidadão e o Observatório da Primeira Infância, o Mapa da desigualdade, o IRBEM (Indicadores de Referência de Bem-estar do Município) e as pesquisas Viver em SP. A experiência da Rede Nossa São Paulo gerou iniciativas semelhantes em várias cidades brasileiras e na América Latina. Publicado desde 2012 pela Rede Nossa São Paulo, o Mapa da Desigualdade consiste no levantamento de uma série de indicadores de cada um dos 96 distritos do Município de São Paulo, de modo que se possa comparar dados e verificar os locais mais desprovidos de serviços e equipamentos públicos. (RNSP. **Rede Nossa São Paulo**. Disponível em: <https://www.nossasaopaulo.org.br/quemsomos/#rnsp>. Acesso em: 21 nov. 2020).

assistem, às margens da sociedade, o avanço dos outros rumo a uma prosperidade cada vez maior. Em nível mundial, muitos escaparam à pobreza extrema, mas são, ainda mais, os que nunca tiveram nem as oportunidades nem os recursos para gerir as suas vidas⁶⁷.

Dentro de todo esse contexto, composto pela trajetória nacional de desigualdade social, acúmulo de riquezas, queda nos índices de desenvolvimento social e, principalmente, o elevado número de adolescentes e jovens desocupados, a aprendizagem profissional deve ser vista como uma ação afirmativa.

As Ações Afirmativas, também chamadas de “discriminação positiva” (Reino Unido e Índia), “padronização” (Sri Lanka), “reflexos do caráter nacional” (Nigéria)⁶⁸, são:

Um conjunto de medidas legais, modo de vida e políticas sociais que pretendem aliviar os tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais. Um esforço voluntário ou obrigatório, imposto pelo governo federal, estadual e municipal; instituições públicas e privadas, escolas para combater a discriminação e para promover a igualdade de oportunidades na educação e no acesso ao emprego.⁶⁹

Segundo o Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA) do instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (IESP-UERJ):

Ações afirmativas são políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural, tendo a expressão ação afirmativa foi usado pela primeira vez na legislação trabalhista norte-americana no ano de 1935.⁷⁰

⁶⁷ RDH. Relatório do Desenvolvimento Humano. Além do Rendimento, além das médias, além do presente: Desigualdades no desenvolvimento humano no século XXI. In: **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano**, 2019, p. 01. Disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_english.pdf. Acesso em: 14 nov. 2020.

⁶⁸ SOWEL, Thomas. **Ação Afirmativa ao Redor do Mundo**: um estudo empírico sobre cotas e grupos preferenciais. Tradução de Joubert de Oliveira Brízida. São Paulo: Realizações, 2016, p. 14.

⁶⁹ GURGEL, Maria Aparecida. Discriminação Positiva. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, ano X, n. 19, p. 16, mar. 2000. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/attachments/article/2731/Revista%20MPT%20%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2019.pdf> Acesso em: 13 nov. 2020.

⁷⁰ Encontra-se o primeiro registro do termo “ação afirmativa” na legislação trabalhista norte-americana de 1935, que prescreveu que, caso fosse constatado que um empregador discriminou sindicalistas ou trabalhadores sindicalizados, ele teria não apenas que cessar de discriminar, mas também tomar ações

Formalmente, o termo “*Afirmative Actions*” (Ações Afirmativas) foi usado no Decreto nº 10.925/61 do Presidente John F. Kennedy, que demandava que os candidatos fossem contratados e trabalhassem sem consideração de raça, cor, credo ou origem nacional. O decreto não impunha cotas ou preferências⁷¹.

A legislação americana não impõe cotas a serem cumpridas por empresas privadas de forma direta, apenas entes públicos. Por lá, as empresas privadas são obrigadas a cumprir cotas apenas de forma indireta (quando precisam de investimento público, por exemplo). Ainda hoje, as leis daquele país relacionadas à inclusão de minorias em empresas privadas, limitam-se à não discriminação, sem imposição de contratações compulsórias.

No Brasil, dentre as políticas públicas adotadas para diminuir desigualdades sociais e promover a inclusão, muitas passam pela função social da empresa de forma cogente. A aprendizagem profissional é uma delas.

Entre os fundamentos da República Federativa do Brasil estão a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, os quais só podem ser mantidos por meio de esforço conjunto entre Estado, empresas e sociedade civil. Dessa forma, importante a empresa entender essa relação e se engajar de modo a cumprir a parte que lhe compete.

Como afirma Amartya Sen, “com oportunidades sociais adequadas, os indivíduos podem efetivamente moldar seu próprio destino e ajudar uns aos outros. Não precisam ser vistos sobretudo como beneficiários passivos de engenhosos programas de desenvolvimento”⁷².

Ignacy Sachs⁷³ demonstra que o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de um país só traz desenvolvimento se gerar o aumento do emprego, a redução da pobreza e a atenuação das desigualdades. Essa atenuação das desigualdades,

afirmativas para restituir as vítimas à posição que ocupariam caso não tivessem sido discriminadas. Entretanto, leis e discursos proferidos por autoridades públicas em resposta ao Movimento dos Direitos Civis nos Estados Unidos a partir da década de 1950 ampliaram o sentido da expressão. (GEMAA. Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa. **Estados Unidos**. Disponível em: <http://gemaai.iesp.uerj.br/estados-unidos/> Acesso em: 17 nov. 2020).

⁷¹ SOWEL, Thomas. **Ação Afirmativa ao Redor do Mundo**: um estudo empírico sobre cotas e grupos preferenciais. Tradução de Joubert de Oliveira Brízida. São Paulo: Realizações, 2016, p. 17.

⁷² SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010, p. 26.

⁷³ SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: includente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008, p. 14, 71 e 118.

traduzida em equidade, significa tratar os desiguais de forma que os mais fracos sejam favorecidos por meio de ações afirmativas que os apoiem.

Ao contrário, quando o crescimento econômico é promovido apenas pelas forças do mercado, origina os resultados sociais opostos, como o aumento da desigualdade social e a marginalização, o que Sachs clama de - *maldesenvolvimento* [sic]⁷⁴.

O mesmo autor⁷⁵ vai além, ao afirmar que “o objetivo não deve ser apenas a mitigação da pobreza, mas sim, sua erradicação, por meio da combinação da inclusão social pelo trabalho e da implementação de outros direitos da cidadania, tais como o direito à educação, à proteção da saúde, ao acesso à água potável, ao saneamento, à moradia decente, etc.”

Em um mundo cada vez mais competitivo, no qual as empresas buscam sempre os melhores trabalhadores – mais qualificados - deve haver algo que as leve a incluir em seus quadros aqueles que, por questões históricas, foram deixados para trás.

A aprendizagem é uma forma de dar ao jovem a oportunidade de iniciar uma vida digna por meio do emprego, com reflexos positivos em todo o seu entorno.

Muitas empresas ainda não compreenderam a importância social da aprendizagem e, por isso, criam barreiras que poderiam ser ultrapassadas caso houvesse um maior esclarecimento e conscientização sobre essa ação afirmativa.

Um número razoável de estabelecimentos ainda desconhece que, desde 2005, a lei abarca jovens entre 14 e 24 anos e não mais apenas de 14 a 18 anos.

Os processos seletivos também precisam ser adaptados para os jovens em situação de extrema pobreza e vulnerabilidade. Para esses grupos, sair de distritos nos extremos das capitais, por exemplo, e se deslocar para bairros que, apesar de centrais, ficam longe de seus locais de residência e convivência é um enorme desafio.

Distritos como Marsilac, no extremo sul de São Paulo, e Itaim Paulista, no extremo leste, ficam a 50km e 34km, respectivamente, do centro da cidade.

O desafio aqui não está apenas no transporte – já que deverão receber o vale transporte pelas empresas - mas sim na vestimenta, nos costumes, na forma de falar e outras características culturais que os diferenciam do ambiente empresarial. Essas

⁷⁴ Ibidem, p. 118.

⁷⁵ Ibidem, p. 89.

situações podem deixá-los constrangidos, e isso precisa ser amenizado pelas empresas tanto durante os processos seletivos, quanto durante todo seu período de trabalho, no caso de contratação.

A distância entre o local de trabalho e a residência deve ser abordada de forma profunda pelas políticas de habitação dos governos federal, estadual e municipal, ainda que não seja o foco do presente trabalho.

Apesar de não ser consenso que a Lei de Aprendizagem foi pensada para atingir exclusivamente os jovens de classe baixa ou em situação de vulnerabilidade social, ela é uma importante ferramenta para a diminuição de desigualdades.

A implantação das ações afirmativas cogentes para estabelecimentos não é consenso no Brasil, muito menos sua forma e abrangência.

Em meio ao debate sobre os deveres positivos da empresa em relação a sua responsabilidade social, importante trazer que, seja por meio de sua Função Social ou de sua Responsabilidade Social, os estabelecimentos precisam se conscientizar da importância do acolhimento e incentivo ao jovem de baixa renda ou em situação de vulnerabilidade.

O Estado, por sua vez, deve formatar, em conjunto com a sociedade civil, nela incluídos todos os estabelecimentos impactados pela aprendizagem, critérios adequados e acessíveis para a fixação da base de cálculo das cotas, o que hoje não há.

Critérios mal formatados criam entraves intransponíveis e, quando isso acontece, as controvérsias e inconsistências passam a ser judicializadas, tanto pelo Estado, quanto pelos próprios estabelecimentos.

Se bem balizadas, as cotas serão cumpridas pelas empresas e, ainda, se for possível ultrapassar as cotas, será feito de forma voluntária, por meio de suas ações de Responsabilidade Social⁷⁶.

⁷⁶ A título de esclarecimento, cabe trazer a diferença entre Função Social da Empresa e Responsabilidade Social Empresarial (SER). A diferença entre os dois termos é ainda um tanto confusa, mas o entendimento caminha no sentido de a Função Social da Empresa estar relacionada, majoritariamente, ao cumprimento de leis, enquanto a Responsabilidade Social Empresarial estar mais relacionada à conscientização da empresa sem, obrigatoriamente, estar atrelada ao cumprimento de uma lei. Existe no Brasil a norma certificado nacional ABNT NBR 16001:2012, desenvolvida em 2004 pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e tem como intuito estabelecer padrões para a implantação de um sistema de gestão de responsabilidade social. Na ABNT NBR 16001 é aplicado um conceito abrangente de responsabilidade social, em que são incorporadas as dimensões ambientais, econômicas e sociais da sustentabilidade, bem como o engajamento das partes interessadas e a participação delas em todo o processo. O objetivo principal é incentivar a adoção de

2.2.1 A situação do jovem acolhido e em situação de vulnerabilidade

Se a situação do jovem de periferia é difícil, a situação do jovem acolhido é ainda mais crítica.

Pesquisa feita por solicitação⁷⁷ da autora, por meio de entrevistas por telefone com trabalhadores de 15 abrigos institucionais⁷⁸ no município de São Paulo, demonstrou que apenas 17% dos jovens de 14 a 18 anos vivendo nesse tipo de instituição, no município citado, está trabalhando. Dos 82 jovens entre 14 e 18 anos vivendo nos abrigos institucionais pesquisados, 13 trabalhavam como aprendiz e 1 como empregado CLT no formato comum de contratação.

O art. 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente determina que a permanência da criança e do adolescente em programa de acolhimento institucional não se prolongará por mais de 18 meses, salvo comprovada necessidade que atenda ao seu superior interesse⁷⁹.

técnicas de gestão da responsabilidade social por organizações que estejam comprometidas com a promoção da cidadania, do desenvolvimento sustentável e com a transparéncia das suas atividades. Além da NBR retro citada, há a norma internacional ISO 26.000, não certificadora, publicada em 2010, por meio de um grupo de trabalho de responsabilidade social, conduzido pelo Brasil e pela Suécia. Conforme conceito da ISO 26000, a responsabilidade social de uma organização deve prever os impactos de suas decisões e atividades na sociedade e meio ambiente, por meio de comportamento ético e transparente que contribuam para o desenvolvimento sustentável. (LEGNET. Gestão em Conformidade. **ISO 26000 e ABNT NBR 16001 - Compreendendo a Responsabilidade Social.** Disponível em: <https://legnet.com.br/news/iso-26000-e-nbr-16001-compreendendo-a-responsabilidade-social>. Acesso em: 30 nov. 2020).

⁷⁷ A pesquisa foi feita por meio de ligações telefônicas para SAICAS escolhidos de forma aleatória, dentro do Município de São Paulo. A ligação informava que a pesquisa estava sendo feita para um trabalho universitário e o atendente deveria responder apenas se se sentisse confortável. Caso se recusasse a responder, eliminaria-se aquele SAICA e partiria-se para outro. Nenhum SAICA se recusou a responder. Foi perguntado quantos jovens de 14 a 18 anos estavam acolhidos naquele dia e, daqueles, quantos estavam trabalhando. Após esta resposta, perguntava-se em qual o tipo de contrato de trabalho os jovens estavam contratados.

⁷⁸ Definição de Abrigo Institucional: Serviço que oferece acolhimento provisório para crianças e adolescentes, de 0 a 18 anos, afastados do convívio familiar por meio de medida protetiva de abrigo (ECA, Art. 101), em função de abandono ou cujas famílias ou responsáveis encontrem-se temporariamente impossibilitados de cumprir sua função de cuidado e proteção, até que seja viabilizado o retorno ao convívio com a família de origem ou, na sua impossibilidade, encaminhamento para família substituta. O serviço deve ter aspecto semelhante ao de uma residência e estar inserido na comunidade, em áreas residenciais, oferecendo ambiente acolhedor e condições institucionais para o atendimento com padrões de dignidade. Deve ofertar atendimento personalizado e em pequenos grupos e favorecer o convívio familiar e comunitário das crianças e adolescentes atendidos, bem como a utilização dos equipamentos e serviços disponíveis na comunidade local. Deve abrigar no máximo 20 crianças e adolescentes. (BRASIL. **Cartilha de Orientações Técnicas:** Serviço de Acolhimento para Crianças e Adolescentes. Ministério do Desenvolvimento e do Combate à Fome. 2. ed. Brasília, jun. 2009, p. 67).

⁷⁹ § 2º A permanência da criança e do adolescente em programa de acolhimento institucional não se prolongará por mais de 18 (dezoito meses), salvo comprovada necessidade que atenda ao seu superior interesse, devidamente fundamentada pela autoridade judiciária. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017).

O Observatório do Terceiro Setor⁸⁰ informa que, em 2018, havia 47 mil crianças e adolescentes vivendo em abrigos e, desses, apenas 17,8% estavam no Cadastro Nacional de Adoção (CNA).

Apesar de a lei determinar que crianças e adolescentes permaneçam acolhidas por, no máximo, 18 meses, muitos deles não têm nenhum parente vivo, ou em condições de assumir sua guarda, o que obriga o Estado a manter esse jovem acolhido até os 18 anos de idade.

A vida do menor institucionalizado, vivendo em Abrigos Institucionais ou Casas Lar⁸¹, é bastante diferente da vida do menor que vive com seus pais, parentes ou pessoas próximas.

Um estudo da Universidade Estadual Paulista (UNESP)⁸² feito em 2006 com 30 crianças e adolescentes, sendo 18 acolhidas em Casa Lar e 12 em Abrigo

⁸⁰ O Observatório do Terceiro Setor é uma agência brasileira de conteúdo multimídia com foco nas temáticas sociais e nos direitos humanos, no que o mundo precisa com urgência. Reúne plataformas de TV, de rádio e digitais para divulgar as boas práticas das organizações da sociedade civil. É o único veículo de comunicação dedicado a dar visibilidade aos trabalhos com impacto social. A sociedade civil hoje agrupa mais de 781,9 mil entidades no Brasil e o objetivo do Observatório é disseminar conhecimentos, estimular o debate e aproximar as organizações para trocarem experiências, partilharem dificuldades e conquistas, e evoluírem em suas metas. Tem como missão editorial dar voz aos assuntos do universo social – seja nas áreas da educação, saúde, direitos humanos, cultura, meio ambiente, entre outras – que estão fora da pauta da imprensa tradicional. Mostrar os problemas, desafios, lacunas e soluções que podem ser replicadas e ganhar escala. OBSERVATÓRIO DO TERCEIRO SETOR. **Quem somos**. Disponível em <https://observatorio3setor.org.br/quem-somos/>. Acesso em: 22 nov. 2020.

⁸¹ Definição de Casa Lar: Serviço de Acolhimento provisório para crianças e adolescentes de 0 a 18 anos oferecido em unidades residenciais, nas quais pelo menos uma pessoa ou casal trabalha como educador/cuidador residente – em uma casa que não é a sua – prestando cuidados a um grupo de crianças e adolescentes afastados do convívio familiar por meio de medida protetiva de abrigo (ECA, Art. 101), em função de abandono ou cujas famílias ou responsáveis encontrem-se temporariamente impossibilitados de cumprir sua função de cuidado e proteção, até que seja viabilizado o retorno ao convívio com a família de origem ou, na sua impossibilidade, encaminhamento para família substituta. Esse tipo de serviço visa estimular o desenvolvimento de relações mais próximas do ambiente familiar, promover hábitos e atitudes de autonomia e de interação social com as pessoas da comunidade. Com estrutura de uma residência privada, deve receber supervisão técnica, localizar-se em áreas residenciais da cidade e seguir o padrão socioeconômico da comunidade onde estiverem inseridas. O serviço deve organizar ambiente próximo de uma rotina familiar, proporcionar vínculo estável entre o educador/cuidador residente e as crianças e adolescentes atendidos, além de favorecer o convívio familiar e comunitário dos mesmos, bem como a utilização dos equipamentos e serviços disponíveis na comunidade local, devendo atender a todas as premissas do Estatuto da Criança e do Adolescente, especialmente no que diz respeito ao fortalecimento dos vínculos familiares e sociais, e oferecimento de oportunidades para a (re) inserção na família de origem ou substituta. Esse equipamento é particularmente adequado ao atendimento a grupos de irmãos e a crianças e adolescentes com perspectiva de acolhimento de média ou longa duração. Deve abrigar no máximo 10 crianças e adolescentes. (BRASIL. **Cartilha de Orientações Técnicas**: Serviço de Acolhimento para Crianças e Adolescentes. Ministério do Desenvolvimento e do Combate à Fome. 2. ed. Brasília, jun. 2009, p. 74).

⁸² PRADA, Cynthia Granja; WEBER, Lidia Natalia Dobrianskyj. O Abrigo: análise de relatos de crianças vítimas de violência doméstica que vivem em instituições. **Revista de Psicologia da UNESP**, v. 5, n. 1, 2006. Disponível em:

Institucional, traz informações importantes relacionadas ao dia a dia dessas crianças e adolescentes (o recorte da pesquisa disponibilizado não trazia informação detalhada sobre a idade das crianças que fizeram parte do estudo). Dos participantes, nenhum dos institucionalizados em abrigos fazia qualquer atividade extracurricular fora do abrigo ou escola. Dos institucionalizados em Casa Lar, 72% faziam alguma atividade extracurricular fora da instituição ou da escola. Ainda, de acordo com a pesquisa, “a prática de fazer todas as atividades dentro da instituição mina por completo o contato e a inserção da criança na comunidade e a preparação dela para sua autonomia e desligamento futuro da instituição”⁸³. Segundo a pesquisa, 64% nunca mais viram a mãe após o abrigamento e 75% nunca mais viram o pai. Ainda, 14% veem a mãe sempre e 17%, às vezes. No Abrigo Institucional, as crianças algumas vezes recebem visitas de pessoas que as pegam para passear (voluntários/padrinhos) e depois as devolvem.

Há muito a ser melhorado no acolhimento infantojuvenil. As evoluções decorrentes do ECA, a partir de 1990, tornaram essas instituições mais humanas, mas ainda se percebe a massificação, a falta de individualidade, a falta de liberdade e a grande limitação de convivência com a comunidade externa ao abrigo. Ir ao supermercado, viajar nas férias com os primos, ajudar a mãe nas tarefas da casa, dar palpite no que vai ter para o jantar, são atividades da imensa maioria das crianças e adolescentes, mas não são a realidade das crianças acolhidas.

Ao completar 18 anos, esse jovem precisa, obrigatoriamente, sair do abrigo e seguir sua vida, já que se emancipou pela idade e será desacolhido. Passa, então, a ter que lidar com o mundo externo, aquele com o qual ele tinha apenas um contato parcial.

Encontrar um local para morar é o primeiro desafio. Por um determinado período, o Estado permite que ele permaneça em uma república⁸⁴, o que lhe permite

<http://lidiaweber.com.br/Artigos/2006/2006Oabrigoadanalisederelatosdecriancasvitimasdeviolenciadomesticaquevivememinstituicoes.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2020.

⁸³ Ibidem, p. 07.

⁸⁴ Serviço de acolhimento que oferece apoio e moradia subsidiada a grupos de jovens de 18 a 21 anos em situação de vulnerabilidade e risco pessoal e social; com vínculos familiares rompidos ou extremamente fragilizados; em processo de desligamento de instituições de acolhimento, que não tenham possibilidade de retorno à família de origem ou de colocação em família substituta e que não possuam meios para auto-sustentação. Com a estrutura de uma residência privada, deve receber supervisão técnica e localizar-se em áreas residenciais da cidade, seguindo o padrão socioeconômico da comunidade onde estiverem inseridas, sem distanciar-se excessivamente, do ponto de vista socioeconômico, da comunidade de origem dos usuários. A república oferece atendimento durante o processo de construção de autonomia pessoal e possibilita o desenvolvimento de autogestão,

não ter gastos com moradia. Porém, as demais despesas como vestimenta, lazer, material escolar, internet, celular e uma série de outros gastos básicos, dependerão de sua renda pessoal, o que o faz depender exclusivamente de um emprego, já que a falta do apoio familiar é completa.

O município de São Paulo disponibiliza esse tipo de moradia, porém, por não constar no ECA ou em lei federal, muitos estados e municípios não oferecem esse serviço.

A falta de convivência com situações do dia a dia comuns para jovens que vivem em residências familiares, cria para os jovens acolhidos, algumas inabilidades sociais.

Situações cotidianas para a maioria dos jovens, como ir ao mercado comprar insumos para a casa, só passam a fazer parte da vida do adolescente institucionalizado após seu desacolhimento.

Por estas características, a dificuldade do jovem acolhido para arrumar emprego pode ser bem maior do que para outros jovens.

O fato de virem de famílias desestruturadas faz com que se crie uma atmosfera de discriminação contra esses jovens. Para piorar, se encontram, muitas vezes, em meio a uma intersecção de discriminações, seja por classe social, gênero, raça ou cor, todas elas podem fazer parte da realidade desses indivíduos.

Sem emprego, sem dinheiro, sem casa, sem um parente para o acolher ou lhe dar apoio e, na maioria das vezes, com atraso escolar considerável, esse jovem se vê numa das maiores intersecções de discriminações e opressões que qualquer jovem possa ter.

Com isso, por mais ético e responsável que ele seja, se torna um alvo preeminente para o tráfico e para as mais diversas formas de dominação possíveis. Prostituição, trabalho infantil e piores formas de trabalho passam a orbitar o dia a dia desses jovens que, sem apoio e perspectivas, acabam caindo numa armadilha, muitas vezes sem volta.

autossustentação e independência. Possui tempo de permanência limitado, podendo ser reavaliado e prorrogado em função do projeto individual formulado em conjunto com o profissional de referência. (BRASIL. **Cartilha de Orientações Técnicas:** Serviço de Acolhimento para Crianças e Adolescentes. Ministério do Desenvolvimento e do Combate à Fome. 2. ed. Brasília, jun. 2009, p. 94).

Frequentemente, por desespero e falta de opção, se rendem ao tráfico, na maioria das vezes, primeiro como usuários e depois como fornecedores. Zaluar relata o ciclo dos garotos captados pelo tráfico:

No esquema de extorsão, de favores e dívidas contraídas com traficantes os jovens começam como usuários de drogas são levados a roubar, assaltar e às vezes até matar para pagar aqueles que os ameaçam de morte, caso não consigam salvar a dívida e manter o respeito. Com seus patrões, aprendem a se comportar com violência, portando armas de fogo e praticando assaltos. Muitos deles acabam se tornando membros de quadrilhas, seja para pagar dívidas, seja para se sentir mais forte diante dos inimigos criados, seja para intimidar vítimas e para se impor aos policiais, afundando cada vez mais nesse círculo que entender ser praticamente interminável e inescapável.⁸⁵

Um jovem de classe média, com família que possa lhe dar apoio e suporte financeiro, consegue, sem maiores problemas, viver por muito tempo sem renda própria.

Para um jovem recém-saído de um abrigo, a falta de renda é um problema, por vezes, intransponível pelas vias adequadas e lícitas.

Por isso, é fundamental que ele esteja empregado e já adaptado ao emprego ao ser desacolhido. A aprendizagem profissional, para muitos desses jovens, pode ser a única forma de entrada no mercado de trabalho formal.

Há projetos específicos do próprio sistema judicial que tentam divulgar essa necessidade e dar aos estabelecimentos os caminhos para contato e contratação desses jovens.

Um desses trabalhos é o TRAMPO JUSTO, projeto do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, idealizado e coordenado pelo juiz Iberê de Castro Dias, que divulga a importância do emprego para o jovem acolhido e os ajuda a buscar essas oportunidades.

O Ministério Público também tem iniciado projetos para facilitar a inclusão desses jovens, abrindo diálogo com os setores envolvidos.

Empregar o jovem oriundo de acolhimento demanda adaptação da empresa. O contato entre as instituições que formam e as que abrigam precisa ser próximo e constante para o sucesso do projeto. Há necessidade de as empresas desenvolverem

⁸⁵ ZALUAR, Alba. **Integração Perversa:** pobreza e tráfico de drogas. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas (FGV), 2004, p. 59.

uma cultura interna que faça com que todos os empregados façam parte desse acolhimento.

Como demonstra Newton De Lucca, “sempre entendi que o dever do administrador de uma empresa – seja ela constituída ou não sob a forma de uma sociedade anônima – não se exaure no mero cumprimento do que prevê a lei.”⁸⁶

Importante salientar que a normatização não se limita ao termo *empresa* para designar quem deve contratar aprendizes, mas sim, usa o termo mais amplo – *estabelecimento*.

Nos termos da IN 146 de 2018, entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT, inclusive condomínios residenciais, entidades sem fins lucrativos, associações, sindicatos, cartórios, entre outros⁸⁷.

O artigo 227 da Constituição Federal determina:

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

Destarte, os estabelecimentos devem buscar caminhos para conhecer a realidade desses jovens, de forma a possibilitar sua inclusão.

A aprendizagem profissional, por ser ação afirmativa, demanda esforços específicos para seu cumprimento.

Os jovens em situação de vulnerabilidade - situação em que se enquadram os jovens institucionalizados - apesar das limitações impostas pela realidade em que foram criados - tem plena capacidade de superá-las, desde que recebam apoio. Os estabelecimentos, principalmente as grandes empresas, podem desenvolver projetos específicos para sua empregabilidade.

⁸⁶ DE LUCCA, Newton. A função social da empresa. In: COELHO, Fábio Ulhoa (Coord.). **Tratado de Direito Comercial**. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 1. Versão digital disponível na Biblioteca da Universidade Nove de Julho – UNINOVE.

⁸⁷ BRASIL. **Instrução Normativa SIT nº 146 de 25/07/2018**. Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Instrucaonormativitas1462018.htm#:~:text=Disp%C3%B5e,%20sobre%20a%20fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20cumprimento%20das%20normas%20relativas%20%C3%A0%20aprendizagem%20profissional>. Acesso em: 17 nov. 2020.

Cabe à normatização concatenar esses direitos e deveres, de forma a permitir aos estabelecimentos o cumprimento no limite de suas possibilidades.

3 APRENDIZAGEM PROFISSIONAL COMO ATENDIMENTO À FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Em um país com imensa desigualdade social, as ações empresariais que possam vir a reduzi-la têm grande importância.

Toda empresa, hoje, deve ter como mola propulsora de sua atividade não apenas o lucro – apesar desse continuar sendo fundamental – mas, também, ações que tornem o mundo mais seguro, mais justo e igualitário, com atividades que preservem o meio ambiente, respeitem a dignidade da pessoa humana, erradiquem a pobreza e promovam a redução da desigualdade.

Marcelo Benacchio leciona que “quanto melhor o funcionamento do mercado capitalista, maior riqueza será gerada e, por consequência, haverá maior possibilidade para o atendimento das necessidades humanas”⁸⁸.

Ainda sobre a importância da empresa, Newton De Lucca bem explica:

Ao fazermos uma primeira aproximação entre o direito e a empresa, quadra demonstrar, a título introdutório, a extrema relevância da segunda no mundo atual. Em consequência, despontará também, para estudo do próprio direito, a importância da empresa. Ao esboçar-se uma análise da sociedade contemporânea, com efeito, ainda que pálida, não se consegue vislumbrar algo mais importante do que a atividade empresarial.⁸⁹

Diante do avanço decorrente da busca pelo desenvolvimento social, a legislação de proteção ao trabalhador e ao meio ambiente, bem como a aplicação de princípios éticos e humanistas, têm se demonstrado muito mais presentes nos novos planejamentos econômico-empresariais.

Jean Carlos Fernandes foi bastante assertivo ao afirmar:

O êxito de uma economia, assim como a solução de muitos problemas de uma sociedade, necessita do desenvolvimento eficiente da atividade empresarial. A função social da empresa constitui a base tanto para a análise econômica e jurídica como para a capacidade de empreender e atuar no mercado. Não basta ser competitivo, o êxito do agente econômico se mede tanto por seus resultados, como por sua contribuição ao conjunto econômico e social.⁹⁰

⁸⁸ BENACCHIO, Marcelo. **Direito Empresarial**: estruturas e regulação. São Paulo: Universidade Nove de Julho, UNINOVE, 2018, v. 2, p. 247.

⁸⁹ DE LUCCA, Newton. **Da Ética Geral à Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin, 2009, p. 312.

⁹⁰ FERNANDES, Jean Carlos. *In: CARVALHO, Maria de Lourdes. A Empresa Contemporânea: sua função social em face das pessoas com deficiência*. Belo Horizonte: Del Rey, 2012, p. 27.

José Renato Nalini⁹¹ constata que “por haver sobrevivido às vicissitudes – e não foram poucas – a instituição que pode ser considerada vencedora no século XXI é a empresa. Enquanto o Estado se encontra às voltas com a perda da soberania, conceito que perdura na teoria, mas cada vez mais relativizado, a empresa integra um sistema competente.”

Para Pietro Perlingieri⁹², “as finalidades da ação comunitária elevam à categoria de interesses protegidos situações por muito tempo consideradas estranhas à relação proprietária (meio ambiente, desenvolvimento sustentável, qualidade de vida, coesão econômico social, proteção social)”.

Como mostram os autores supracitados, não há dúvida quanto à importância da empresa cumpridora de sua função social, como um dos principais atores para a diminuição do abismo de classes existente no Brasil e para a criação de uma sociedade mais equilibrada e justa.

Por seu turno, da mesma forma que a empresa deve assumir sua responsabilidade social e dedicar esforços para cumpri-la, o Estado deve ter critérios e cuidado na imposição de responsabilidades que limitem sua livre-iniciativa a ponto de causar embaraços intransponíveis à sua administração e lucro.

Em que pese a grande importância do emprego do jovem, alguns segmentos empresariais alegam, por suas especificidades, não ter como cumprir, integralmente, as cotas mínimas impostas na Lei de Aprendizagem. Caso o fizessem, colocariam em risco a saúde financeira e a continuidade das empresas.

Necessário, nesse momento da pesquisa, o retorno para a hipótese central e o enfrentamento ao seguinte questionamento: a linearidade na forma de imposição do percentual de cotas a todos os estabelecimentos é adequada e possível?

Para alguns segmentos empresariais, ao se tratar da normatização ligada a aprendizagem profissional há nítida colisão entre os princípios constitucionais – da livre iniciativa, da função social da empresa, da propriedade privada, da valorização do trabalho, da livre concorrência, da dignidade da pessoa humana e da continuidade da empresa.

⁹¹ NALINI, José Renato. **Ética Geral e Profissional**. 14. ed. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 133.

⁹² PERLINGIERI, Pietro. **O Direito Civil na Legalidade Constitucional**. Edição Brasileira Organizada por Maria Cristina De Cicco. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 943.

Para os segmentos de contratação intensiva e terceirização, há dificuldades exacerbadas e intransponíveis. Por isso, faz-se necessária a adequação da base de cálculo prevista na normatização.

O art. 429 da CLT, com texto transscrito da Lei nº 10.097/2000 (Lei de Aprendizagem) obriga todo estabelecimento de qualquer natureza a contratar e matricular nos cursos de aprendizagem profissional um número de aprendizes equivalente de 5% a 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

O parágrafo 1º do art. 2º da IN 146, da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), de 25 de julho de 2018, determina que ficam obrigados e contratar aprendizes os estabelecimentos que tenham, pelo menos, sete empregados contratados nas funções que demandam formação profissional. O parágrafo 6º do mesmo artigo esclarece que o único critério para determinar se a função demanda formação profissional é a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)⁹³.

De acordo com o art. 56 do Decreto nº 9.579/18, ficam excluídas da base de cálculo das cotas as funções que demandem, para seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, e ficam dispensadas da contratação de aprendizes: I) as microempresas e as empresas de pequeno porte; e II) as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

O art. 432 da CLT determina o limite máximo de 6 horas diárias de trabalho para o aprendiz, não podendo haver horas extras ou compensações. O parágrafo 1º do mesmo artigo diz que “para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, a jornada de trabalho poderá ser de até oito horas diárias, desde que nessa carga horária sejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica”.

A carga horária do aprendiz é dividida entre a parte teórica (instituição formadora) e a parte prática (estabelecimento). A carga horária, tanto teórica quanto

⁹³ BRASIL. **Instrução Normativa SIT nº 146 de 25/07/2018.** Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Instrucaonormativitas1462018.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20cumprimento%20das%20normas%20relativas%20%C3%A0%20aprendizagem%20profissional>. Acesso em: 17 nov. 2020.

prática é definida pela entidade formadora e deve seguir critério mínimo de horas definido em lei.

Os cursos da entidade SENAI demandam, em sua maioria, que o jovem permaneça algumas horas diariamente na entidade formadora e algumas horas na empresa/indústria; já a entidade SENAC, determina que o jovem permaneça dois dias por semana na entidade formadora e três dias por semana na empresa. Por questões de adequação de carga horária, o cronograma da entidade SENAC determina que algumas semanas durante o contrato, o jovem vá apenas dois dias na empresa, pois, se fossem três, ultrapassaria a carga horária máxima permitida.

Dessa forma, os aprendizes permanecem na empresa muito menos horas diárias, semanais e mensais do que os demais empregados, o que limita consideravelmente suas escalas de trabalho.

Muitos estabelecimentos conseguem trabalhar de forma eficiente com os aprendizes: I) empresas com picos de trabalho em determinados dias da semana podem colocar os aprendizes para trabalhar exatamente nestes dias, encaminhando-os para cumprimento da parte teórica nos demais dias; II) indústrias que precisam ter empregados treinados para atividades às quais não seria possível o trabalho sem essa formação, encontram no SENAI e na aprendizagem uma forma eficaz de ter empregados formados para essas atividades; III) diversos setores do comércio que conseguem colocar jovens em atividades cuja inclusão é bastante eficiente e interessante; IV) grandes empresas, altamente lucrativas que possuem disponibilidade de caixa que as permita cumprir as cotas de aprendizes, mesmo que em grande quantidade, sem colocar em risco sua saúde financeira.

Os segmentos altamente especializados também conseguem harmonizar o número de aprendizes às suas especificidades, haja vista a IN 146/18, no art. 2, § 8, excluir da base de cálculo da cota de aprendizes: I) as funções que, em virtude de lei, exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior; e, II) as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança. Assim, a cota de aprendizes, para estas empresas, vai incidir sobre as funções nas quais eles podem efetivamente serem incluídos.

As microempresas e as empresas de pequeno porte estão dispensadas de cumprir as cotas de aprendizagem e, caso decidam pela contratação de aprendizes

voluntariamente, não precisam cumprir cota mínima ou matriculá-los nos cursos de formação.

Por outro lado, alguns segmentos possuem, comprovadamente, maiores dificuldades para cumprir a cota de aprendizagem e não encontram amparo legal que os permita adequar as cotas de aprendizes às suas particularidades.

Esse é o caso dos empregadores de contratação intensiva⁹⁴, mormente aqueles que fornecem serviços altamente regulamentados ou terceirizados. Alguns desses empregadores encontram limitações intransponíveis para cumprir a cota imposta pela base de cálculo da normatização, as quais serão trazidas à frente.

Os segmentos de contratação intensiva de profissões de alto risco e que demandem formação regulamentada se deparam com um problema ainda maior.

A dificuldade que essas empresas encontram para cumprir tal cota é tanta que, em 2017, o Ministério do Trabalho publicou a Portaria 693⁹⁵, com uma lista de setores econômicos que, por suas atividades específicas, possuem dificuldade em inserir aprendizes em seus quadros laborais ou mantê-los em suas instalações.

Por previsão da Portaria citada, esses setores poderão requerer, junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento da cota em entidades concedentes de experiência prática do aprendiz.

As seguintes atividades são elencadas pela Portaria: I) asseio e conservação; II) segurança privada; III) transporte de carga; IV) transporte de valores; V) transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual; VI) construção pesada; VII) limpeza urbana; VIII) transporte aquaviário marítimo; IX) atividades agropecuários; X) empresas de terceirização de serviços; XI) atividades de telemarketing; XII) comercialização de combustíveis e, XVIII) empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP⁹⁶.

⁹⁴ O mercado costuma usar o termo empregadores intensivos de mão de obra, mas, como já explicado, a pesquisadora tenta evitar o termo – mão de obra – e por isso o substitui por empregadores com contratação intensiva.

⁹⁵ ⁹⁶ BRASIL. **Portaria nº 693 de 23 de maio de 2017.** Dispõe sobre a formação de aprendizes em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do art. 23-A do Decreto 5598/2005, (alterado pelo Decreto 8.740, de 04 de maio de 2016) e dá outras providências. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P693_17.html. Acesso em: 01 dez. 2020.

⁹⁶ A lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil) está prevista no Decreto nº 6481 de 12 de junho de 2008. (BRASIL. **Decreto nº 6.481 de 12 de junho de 2008.** Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das

O item XIII da Portaria (empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP) não será abordado na pesquisa por se tratar da lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, para a qual a abordagem deve ter outro foco, muito mais específico e crítico.

A publicação da referida Portaria foi feita para regulamentar os estabelecimentos e o procedimento citados no parágrafo 1º do art. 23 do Decreto nº 5598/05, revogado pelo Decreto nº 9.579/18, mas que manteve o entendimento em seu art. 66, transscrito a seguir:

O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poder ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico-profissional, poderá requerer junto à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.⁹⁷

Há, portanto, reconhecimento do Ministério do Trabalho e do legislador, que alguns estabelecimentos possuem dificuldade fática para cumprir a cota de aprendizagem da forma como está positivada.

3.1 ESPECIFICIDADES DOS SEGMENTOS DE CONTRATAÇÃO INTENSIVA, TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS BÁSICOS E SERVIÇOS DE ALTO RISCO

3.1.1 Riscos inerentes ao serviço

As empresas de segurança privada, transporte de cargas, transporte de valores e transporte coletivo possuem alto risco inerente ao serviço.

96 piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm. Acesso em: 01 de dezembro de 2020).

97 BRASIL. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2018/decreto/D9579.htm Acesso em: 17 nov. 2020.

O art. 19 da Lei nº 7.102, de junho de 1983, define o que é assegurado ao vigilante por ocasião de sua profissão: “[...] II) porte de arma, quando em serviço”.

Os riscos de responsabilidade civil e penal para as empresas que contratam os vigilantes e para as empresas que contratam os serviços de segurança privada terceirizados por meio das empresas de segurança privada, são elevados.

O transporte coletivo também carrega uma série de riscos inerentes, tendo em vista da alta probabilidade de acidentes com veículos nas ruas e estradas brasileiras.

Qualquer erro pode ceifar uma vida, ou dezenas. Pode trazer perdas financeiras elevadas e atingir de forma direta a imagem das empresas – tanto prestadoras quanto tomadoras do serviço.

A Lei nº 12.740/12 alterou o art. 193 da CLT e inseriu permanentemente o vigilante nas atividades que demandam o recebimento de adicional de periculosidade, haja visto sua exposição ao risco de roubos ou outras espécies de violência física ser permanente.

Por outro lado, a regulação da aprendizagem não impede a contratação de aprendizes para cargos que demandem periculosidade, desde que maiores de idade, porém, pelo elevado risco, não pode haver interferência no processo seletivo dessas empresas e nem restrições à sua liberdade de contratação.

Em razão da função de vigilante ser de risco, para diminuir os riscos da contratação e troca excessiva de empregados, as empresas procuram reduzir ao máximo a rotatividade desses trabalhadores.

A despeito disso, por ser o contrato de aprendizagem um contrato especial, só pode ser assinado por prazo determinado, sem possibilidade de prorrogação⁹⁸. Ao seu término, o vigilante precisará ser demitido, aumentando a rotatividade⁹⁹. Para agravar a situação, a maioria das entidades formadoras têm contratos de 11 a 16 meses, ou seja, a rotatividade seria muito grande, já que esses profissionais teriam que ser substituídos a cada 14 meses, em média.

⁹⁸ A prorrogação do contrato de aprendizagem só é permitida nos casos específicos do aprendiz portador de deficiência.

⁹⁹ De acordo com o Instituto IBC, a rotatividade de funcionários, também conhecida como *turnover*, é a frequência com que colaboradores entram e saem de uma empresa. IBC. Instituto Brasileiro de Coaching. **Rotatividade de funcionários – Entenda as causas.** 1 out. 2018. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/causas-rotatividade-de-funcionarios/>. Acesso em: 21 mar. 2121.

O mesmo se aplica aos motoristas de caminhão e transporte coletivo que precisam ter seus contratos pelo maior tempo possível, de forma a criar laços de confiança com a empresa.

3.1.2 Funções não demandam nível técnico, superior e não são de gerência, mas têm tamanha criticidade que as impedem de serem cumpridas por aprendizes

Pela inteligência do art. 56 do Decreto nº 9.579/18, ficam excluídos da base de cálculo das cotas de aprendiz apenas as funções que demandem, para seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança.

Ocorre que a grande maioria das funções abarcadas pelas empresas elencadas na Portaria 693/17, não demandam nível técnico ou superior e não são de cargos de confiança ou de gerência.

Com isso, de acordo com a regulamentação vigente, praticamente todos os empregados das empresas de contratação intensiva compõem a base de cálculo para a cota de aprendizagem. Assim, o número de aprendizes a serem contratados por estas empresas fica em número bastante alto.

Em relação aos vigilantes, há outro agravante. A lei prevê formação específica, a qual, para os fins da lei de aprendizagem, deveria ser equiparada à formação técnica.

A profissão *vigilante* não demanda nível técnico ou superior, mas possui formação específica obrigatória, conforme previsto no inciso IV do art. 16 da Lei nº 7.102/83 e no inciso IV do art. 155 da Portaria nº 3.233/12 do Ministério da Justiça:

Para o exercício da profissão, o vigilante deverá preencher os seguintes requisitos, comprovados documentalmente: IV - ter sido aprovado em curso de formação de vigilante, realizado por empresa de curso de formação devidamente autorizada;

Esse curso, por Legislação Federal, deve ser ministrado por escolas de formação de vigilantes, devidamente registradas para esse fim, não sendo compatível com os cursos ministrados pelo sistema S para aprendizes, até porque, há entre as disciplinas obrigatórias, armamento e tiro.

De acordo com a Associação Brasileira dos Cursos de Formação e Aperfeiçoamento de Vigilantes (ABCFAV)¹⁰⁰, as disciplinas exigidas para o curso de formação são: I) Legislação Aplicada e Direitos Humanos (direito penal, ambiental, direitos humanos, direitos da criança e do adolescente, direitos da pessoa idosa); II) Relações Humanas no Trabalho; III) Sistema de Segurança Pública e Crime Organizado; IV) Prevenção e Combate a Incêndio; V) Primeiros Socorros; VI) Educação Física; VII) Defesa Pessoal; VIII) Armamento e Tiro; IX) Vigilância; X) Rádio Comunicações; XI) Noções de Segurança Eletrônica; XII) Noções de Criminalística e Técnica de Entrevista; XIII) Gerenciamento de Crises; XIV) Uso Progressivo da Força.

Portanto, não há como o vigilante fazer o curso durante o emprego como vigilante, pois a lei exige que, para exercer a profissão, ele já esteja formado.

A ABCFAV, entidade legalmente constituída como representante das escolas de formação de vigilantes, dentro da segurança privada, conceitua Segurança Privada como:

Atividade desenvolvida por pessoas devidamente habilitadas, por meio de empresas especializadas, visando a proteger o patrimônio, pessoas, transportar valores e apoiar o transporte de cargas. Tem caráter de complementariedade às ações de segurança pública e é executada sempre de forma onerosa para o contratante.¹⁰¹

O parágrafo 1º do art. 1º da Portaria 3233/12, descreve que as atividades de segurança privada são complementares às atividades de segurança pública. Devido a importância do conteúdo, segue o parágrafo mencionado: “§ 1º As atividades de segurança privada serão reguladas, autorizadas e fiscalizadas pelo Departamento de Polícia Federal - DPF e serão complementares às atividades de segurança pública nos termos da legislação específica”¹⁰².

¹⁰⁰ ABCFAV. Associação Brasileira dos Cursos de Formação e Aperfeiçoamento de Vigilantes. **Manual do Vigilante. Curso de Formação.** 2. ed. São Paulo, 2012. Disponível em: https://4faab400-ec94-4345-84ee-c2052ce32d59.filesusr.com/ugd/c6e183_1efab82a783c42879ff24fd629613313.pdf. Acesso em: 30 nov. 2020.

¹⁰¹ Ibidem, p. 9.

¹⁰² BRASIL. Polícia Federal. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Portaria nº 3.233/2012 - DG/DPF, de 10 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre as normas relacionadas às atividades de Segurança Privada. Disponível em: [file:///C:/Users/Dell/Downloads/PORTARIA%203233-2012\(2\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/PORTARIA%203233-2012(2)%20(2).pdf). Acesso em: 30 nov. 2020.

Constar na cota de aprendizagem profissional função que demanda uso de armamento e, por lei, é vista como complementar à segurança pública, demonstra que a lei demanda revisão.

Se o vigilante, para trabalhar, precisa já ter sua formação específica para a profissão que exerce, não há que se falar em aprendizagem, uma vez que ele já está apto para exercer sua atividade.

Dessa forma, apesar de não exigirem nível superior ou técnico, essas funções deveriam ser equiparadas às que precisam e, portanto, excluídas da base de cálculo.

A própria Polícia Federal, à época subordinada ao Ministério da Justiça, emitiu Parecer¹⁰³ onde declara entender que a legislação pátria não possibilita a contratação de aprendiz para a função de vigilante. O mesmo Parecer considera haver incompatibilidade lógica na contratação do vigilante como aprendiz, uma vez que o vigilante para trabalhar já deve, por obrigação legal, estar formado em curso específico, enquanto o aprendiz é uma pessoa que ainda passará por formação. E afirma: “por todo o exposto, entendemos que há uma **incompatibilidade intransponível entre a aprendizagem e o desempenho das funções de vigilantes**”. (grifo no original). (ANEXO B)

3.1.3 Custos com treinamento obrigatório não abrangido pelas entidades formadoras de aprendizes

O inciso II, do art. 19 da Lei 7.102, assegura ao vigilante porte de arma, quando em serviço.

Empregar e treinar uma pessoa que porte armas não é tarefa simples e nem barata. O treinamento é específico, com periodicidade definida em lei.

Treinar motoristas de ônibus e caminhão para que dirijam de forma segura, com direção defensiva a fim de reduzir consideravelmente os riscos de acidentes com mortes, também é imperativo e os custos são elevados.

A única forma de reduzir esses riscos é por meio do treinamento dos profissionais, o máximo possível.

Os cursos exigidos para esses profissionais são específicos e completamente diferentes dos cursos pensados para a aprendizagem profissional.

¹⁰³ Serviço Público Federal. MJSP – Polícia Federal. Divisão de Estudos, Legislação e Pareceres – DELP/CGCSP/DIREX/PF. **Parecer nº 16237885/2020.**

Dizer que esses profissionais podem ter aprendizes como auxiliares para acompanhá-los no posto de serviço não se aplica. Um vigilante não possui funções que podem ser transferidas a um aprendiz. Todas as suas funções são operacionais, no posto de serviço, na rua. Além disso, tanto a profissão de vigilante, como a de motorista, demanda total atenção durante todo o trabalho, o que impede que esses profissionais tirem sua atenção do trabalho para ensinar o aprendiz.

3.1.4 Inflexibilidade de escala e horário de trabalho na terceirização

Outro problema encontrado, tanto pelas empresas de segurança privada, quanto pelas empresas de contratação intensiva de mão de obra e terceirização, é a inflexibilidade da escala e carga horária desses empregados. Tais trabalhadores não são contratados para trabalhar na própria empresa empregadora (prestadora), mas sim, em postos de serviço (empresa tomadora). Nesse sentido, quem determina carga horária é a empresa tomadora.

Dessa forma, a empresa tem que cumprir a carga horária contratada que, na maioria das vezes, é de 44 horas semanais.

Como a Lei de Aprendizagem determina que a carga horária do aprendiz seja dividida entre parte prática e teórica, o tempo de permanência do aprendiz na empresa é bem menor do que 44 horas semanais.

Na maioria dos estabelecimentos, enquanto o aprendiz está na formação teórica, seu posto de trabalho (ou suas atividades) fica suspenso, ninguém é colocado em seu lugar. De forma diametralmente oposta, no caso das empresas de terceirização, isso não é possível – enquanto o aprendiz está no curso (parte teórica), a empresa prestadora precisa manter outra pessoa em seu lugar. Uma empresa que fornece serviços de portaria 24 horas para terceiros, por exemplo, não tem como deixar o posto sem ninguém ou, usando a nomenclatura do mercado - deixar o posto descoberto.

Esse não é um problema encontrado exclusivamente pelas empresas de terceirização, mas, para estas, o problema se torna muito maior.

Para facilitar o entendimento, vale explicar que um estabelecimento, de outros segmentos, que contrata um jovem para trabalhar em suas dependências próprias, pode, nos dias e horários em que esse jovem estiver na entidade formadora, manter

o posto de serviço sem ninguém ou, como se costuma dizer, “sem cobertura”. De outro lado, para uma empresa que terceiriza mão de obra, isso é inviável, haja vista que o estabelecimento tomador exige que se cumpra 100% da carga horária constante em contrato. Portanto, se ela encaminhar um aprendiz para o treinamento teórico, terá que, obrigatoriamente, providenciar outra pessoa para cumprir esse horário em que o aprendiz está ausente.

Considerando-se que os encargos sociais e trabalhistas do aprendiz são praticamente os mesmos do empregado CLT em contrato normal, o custo da empresa aumenta exponencialmente com a necessidade de ter duas pessoas para “cobrir” um posto que antes seria coberto apenas por uma.

No caso da vigilância, há mais um agravante. A todos os vigilantes, independentemente do posto de serviço, é obrigatório o pagamento do adicional de periculosidade. Contratar trabalhadores a mais, tendo de pagar adicional de periculosidade, torna inviável o custo da contratação.

Indiferente a estes fatos, o órgão administrativo inseriu no parágrafo 9º do art. 2º da IN 146/2018, a obrigatoriedade de as empresas de terceirização de serviços cumprirem a cota de aprendizagem e, independentemente do local da execução dos serviços, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente¹⁰⁴.

Outro destino possuem as empresas que terceirizam pessoal altamente qualificado. Para essas, o legislador foi atento e lhes possibilitou excluir da base de cálculo parte significativa de seus empregados, uma vez que esses profissionais precisam ter nível técnico ou superior e, dessa forma, estão excluídos da base de cálculo da cota.

¹⁰⁴ BRASIL. **Instrução Normativa SIT nº 146 de 25/07/2018.** Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Instrucaonormativitas1462018.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20cumprimento%20das%20normas%20relativas%20%C3%A0%20aprendizagem%20profissional>. Acesso em: 17 nov. 2020.

3.1.5 Prestação de serviços baseada em pessoas

A terceirização de serviços de portaria, limpeza e vigilância, tem sua prestação de serviços baseada em pessoas, e essa é uma das questões mais complexas abarcadas por esses tópicos.

Para essas empresas, os empregados não fazem apenas parte da cadeia de produção, como seria em um comércio ou indústria, eles têm peso muito maior, porque se traduzem, efetivamente, no serviço que é entregue.

Como exemplo, faz-se uma analogia com uma indústria de copos. Na indústria de copos, um trabalhador, ao operar uma máquina, é capaz de produzir milhares de copos por dia, enquanto, para uma empresa de prestação de serviços, cada profissional é responsável por um único posto de trabalho. Essa analogia é válida para praticamente todos os segmentos industriais, nos quais um único operário produz milhares de produtos.

O mesmo pode ser dito do comércio atacadista. O negócio do comerciante é vender produtos. Dessa forma, o comerciário é parte da atividade e não a atividade em si.

Na prestação de serviços básicos, como portaria, limpeza e vigilância, o negócio da empresa é vender serviços de portaria, limpeza e vigilância, dessa forma, cada porteiro, cada auxiliar de limpeza e cada vigilante é, ele mesmo, a materialização do serviço vendido/prestado.

Não há, portanto, comparação entre o percentual de aprendizes de uma indústria ou comércio, para uma empresa de terceirização de mão de obra, mesmo que esse percentual tenha uma flexibilidade entre 5% e 15%.

3.2 SOLUÇÕES IMPOSTAS PELO LEGISLADOR E PELO FISCALIZADOR

O legislador, ciente da impossibilidade de alguns estabelecimentos inserirem aprendizes entre suas atividades, trouxe duas soluções: (1) a cota social e (2) a possibilidade de colocar todos os aprendizes da cota nos departamentos administrativos.

Mas essas soluções não são viáveis para muitas empresas, fazendo, inclusive, com que a situação se agrave.

3.2.1 Cota Social

A cota social é um dos pontos mais controversos e complexos da normatização da aprendizagem profissional.

Como citado, por meio da Portaria 693/17, o legislador trouxe a possibilidade daqueles estabelecimentos, cujas peculiaridades obstem o cumprimento das atividades práticas em seus estabelecimentos, encaminharem seus aprendizes para cumprirem tais atividades em entidade concedente da experiência prática, o que é chamado de *cota social*.

Nesse caso, as empresas que devem cumprir as cotas precisam contratar os aprendizes por meio de entidades formadoras e, estas entidades encaminham os jovens para as entidades concedentes de experiência prática.

Nos termos do disposto no artigo 2º da Lei 13.019/14, as entidades concedentes de experiência prática, serão: I) órgãos públicos; II) organizações da sociedade civil; e III) unidades do sistema nacional de atendimento socioeducativo.

Todos os custos com os aprendizes encaminhados para as entidades concedentes ficam a cargo dos estabelecimentos aos quais cabe o cumprimento das cotas.

O processamento do pedido de assinatura de termo de compromisso se dá junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da unidade da Federação que o estabelecimento estiver situado (art. 2º da Portaria 693/17).

Como a atividade das empresas contratantes de mão de obra intensiva e de vigilância é atrelada ao fornecimento de mão de obra, cujas atividades que não exigem formação específica e, quando exigem não são consideradas de nível técnico, suas cotas são sempre altas.

Dessa forma, caso as empresas optem pelas cotas sociais, podem ter que fornecer dezenas, e até centenas, de jovens pagos por elas para cumprirem carga horária em órgãos públicos e entidades sem fins lucrativos.

As entidades concedentes os colocam para exercer atividades como: arquivo de documentos, atendimento de pessoas, digitalização e digitação de documentos, etc. Essas atividades são as mesmas prestadas por empresas em forma de licitação pública.

Destarte, o que o legislador oferece como solução é, na verdade, um enorme agravante. Na situação em debate, a empresa não só terá que contratar dezenas de

jovens que não lhe prestarão serviço, como ainda terá que fornecê-los gratuitamente a órgãos públicos e entidades que antes contratavam essa prestação de serviços por meio de empresas do mesmo segmento. Conclui-se, portanto, que tal situação pode vir a caracterizar enriquecimento ilícito do Estado, que, sob a aura de estar solucionando um problema do empresário, está, na verdade, se locupletando de sua prestação de serviços gratuitos por meio desse instrumento.

O parágrafo 5º do art. 66 do Decreto 9579/18, determina que as cotas sociais sejam preenchidas prioritariamente pelos jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como:

- II- adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;
- II - jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;
- III - jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;
- IV - jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;
- V - jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;
- VI - jovens e adolescentes com deficiência;
- VII - jovens e adolescentes matriculados em instituição de ensino da rede pública, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, incluída a modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e
- VIII - jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído em instituição de ensino da rede pública. (grifo nosso).

Há importante apelo social na medida que visa empregar jovens em situação de extrema vulnerabilidade, o que deve ser fortemente levado em conta pelas empresas, mas isso não tira a necessidade de debate do poder público sobre a forma como as cotas de aprendizagem de alguns estabelecimentos estão sendo calculadas.

O debate poderá, inclusive, com consequente modificação legislativa, melhorar a situação desses jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social, com previsões de soluções mais efetivas para essa população específica.

Esse debate será aprofundado no próximo capítulo.

3.2.2 Alocar todos os aprendizes nos departamentos administrativos

O órgão fiscalizador, ao exigir que a empresa cumpra a cota de aprendizagem, ao se deparar com uma das empresas que possui dificuldades fáticas para alocar os aprendizes em suas atividades, determina que 100% da cota seja cumprida, mesmo

que, para isso, a empresa tenha que alocar todos em seus departamentos administrativos, caso não decida mantê-los em cotas sociais.

Estudos da Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (FENAVIST)¹⁰⁵, demonstram que apenas 10% dos empregados das empresas do segmento trabalham em seus departamentos administrativos, os outros 90% são vigilantes. Como pode, então, os vigilantes entrarem no base de cálculo para cumprimento nos departamentos administrativos se estes são compostos por apenas 10% dos trabalhadores?

Pelo percentual mostrado na pesquisa da Federação, se uma empresa de segurança, e.g, possui 100 vigilantes, ela terá 10 empregados administrativos e 90 vigilantes. Sua cota, caso excluíssem um gerente e um supervisor (média de empregados com nível superior e cargo de confiança numa empresa desse porte no segmento), a referida empresa deverá aumentar sua equipe administrativa em 50%.

3.3 COLISÃO ENTRE PRINCÍPIOS

Dos segmentos citados na Portaria 693/17, para aqueles que são empregadores intensivos, os custos com salários diretos e respectivos encargos e benefícios representam, em média, 84,35% do preço final cobrado pelos serviços prestados, restando tão somente 15,65% do valor do contrato para cobrir as despesas indiretas, os impostos e ainda retornar a remuneração (lucro) ao empregador¹⁰⁶.

A quantidade de aprendizes que compõem as cotas das empresas de contratação intensiva pode chegar a centenas e até a milhares.

Considerando-se os altos custos dos encargos sociais e trabalhistas no Brasil, a contratação dos aprendizes pode elevar substancialmente os custos de alguns estabelecimentos, comprometendo seu lucro de forma exacerbada.

Pelas características dessas empresas, como já demonstrado, muitos desses jovens não podem ser inseridos nas atividades por elas prestadas, o que as obriga a colocar todos em seus departamentos administrativos ou transferi-los para as *cotas sociais* previstas pelo art. 66 do Decreto 9579/18.

¹⁰⁵ FENAVIST. Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores. **IV ESSEG: Estudo do Setor de Segurança Privada**, 2013, p. 45.

¹⁰⁶ Dados fornecidos pelo Economista Eurípedes Abud, responsável por estudos econômicos dos setores de portaria, limpeza e vigilância.

A impossibilidade de cumprimento das cotas, na forma imposta hoje pela normatização, faz com que elas se encontrem em constante risco de autuação pela Secretaria do Trabalho e de ações movidas pelo Ministério Público do Trabalho.

São frequentes as Ações Civis Públicas movidas pelo Ministério Público do Trabalho contra os estabelecimentos cujos segmentos ou atividades estão previstos na Portaria 693/17. Essas ações chegam a pedir milhões em indenizações por Dano Moral Coletivo (para cada estabelecimento) e condenações com pena de multa diária por aprendiz não contratado.

Na Ação Civil Pública abaixo, movida pelo Ministério Público do Trabalho contra empresa de um dos segmentos listados na Portaria 693/17, é sugerido pelo MPT a condenação no valor de R\$ 52.000.000,00 (cinquenta e dois milhões de reais) a título de danos morais coletivos em face do não cumprimento da cota de aprendizes. Em segunda instância, a empresa foi condenada a pagar R\$ 520.000,00 (quinhentos e vinte e mil) por danos morais e multa diária de R\$ 100,00 (cem reais) por mês por aprendiz não contratado.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COTA DE APRENDIZES. CBO. FORMAÇÃO TÉCNICO PROFISSIONAL. NECESSIDADE. REDUÇÃO DA BASE DE CÁLCULO. IMPOSSIBILIDADE. DANO MORAL COLETIVO. VIOLAÇÃO AO DEVER DE ATENÇÃO PRIORITÁRIA À PROFISSIONALIZAÇÃO. PREJUÍZO À COLETIVIDADE. A Lei expressamente indica que a CBO estabelece as profissões que exigem a formação metódica a que alude a CLT ao estabelecer o contrato de aprendizagem. Não demonstradas razões para exclusão desse critério, tem-se que a ré há de cumprir a cota, com 5% das vagas destinadas a aprendizes. Descumprir a regra importa malferir comando nuclear da Constituição, que dá prioridade absoluta à proteção do jovem e sua profissionalização. O artigo 227, da Carta, entrega essa responsabilidade à sociedade, o que exige a participação da empresa. O dano emerge do vilipêndio ao patamar civilizatório e, portanto, prejudica toda a sociedade, tornando devida a indenização. Recurso da ré não provido. Recurso do autor provido em parte.¹⁰⁷

Em outra Ação Civil Pública¹⁰⁸, uma empresa de um dos segmentos também listados na Portaria foi demandada pelo Ministério Público do Trabalho para pagamento de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais). O acórdão condenou a empresa a pagar 1.000.000,00 (um milhão de reais) por danos morais coletivos e

¹⁰⁷ TRT-2 10012650620185020035 SP, Relator: MARCOS NEVES FAVA, 15^a Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 23/01/2020.

¹⁰⁸ TRT-2 1001113-35.2016.5.02.0032 SP, Relatora: Lizete Belido Barreto Rocha, Data Publicação 01/12/2019.

multa de 10.000,00 (dez mil reais) por aprendiz limitada a 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Uma terceira empresa, demandada pelo Ministério Público do Trabalho ao pagamento de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) por danos morais coletivos, teve condenação em segunda instância em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por danos morais e multa diária de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por aprendiz não contratado.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. JOVEM APRENDIZ. FALTA DE CONTRATAÇÃO POR EMPRESA DE SEGURANÇA DE VIGILÂNCIA. AUSÊNCIA DE JUSTIFICATIVA LEGAL. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. Os artigos 428 e 429, da CLT, tratam, expressamente, do contrato de aprendizagem e da obrigação dos estabelecimentos de qualquer natureza de admitir aprendizes e os matricular em cursos de formação técnico-profissional metódica. No caso concreto, ficou reconhecida a conduta antijurídica da empresa de segurança e vigilância, que violou interesses coletivos decorrentes de normas de trabalhistas ao não contratar a quantidade mínima de aprendizes. Dessa forma, resta caracterizado o dano coletivo pelo descumprimento da função social da empresa no que diz respeito à inserção dos jovens aprendizes maiores de 21 anos no mercado de trabalho, bem como o seu dever de indenizar nos termos dos artigos 186 e 927 do CCB. Recurso ao qual se já parcial provimento. (TRT-2 10016947720175020044 SP, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, 11ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 27/08/2019).¹⁰⁹ (grifo do autor).

Pelo exposto até aqui, fica demonstrado que a possibilidade de cumprimento de cotas entre os diversos estabelecimentos não é linear.

Os exemplos citados demonstram que, para alguns segmentos, o esforço para o cumprimento das cotas de aprendizagem profissional está além daqueles pensados pelo legislador.

O Ministro Francisco Dorneles, na exposição de motivos do anteprojeto da Lei nº 10.097/00, encaminhada ao então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, traz no item 9:

Por fim, ressalta-se que o anteprojeto busca dar tratamento uniforme aos setores econômicos, eliminando as desigualdades existentes entre as normas que regem aprendizagem industrial, nos transportes e no comércio. Tal uniformidade não implica, todavia, rigidez na regulamentação, visto que o número de aprendizes em cada empresa corresponderá a cinco por cento,

¹⁰⁹ TRT-2 10016947720175020044 SP, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, 11ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 27/08/2019.

no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, respeitada a capacidade de cada empregador.¹¹⁰

Equivoca-se o Excelentíssimo Ministro em sua exposição, quando considera a variação de 5% a 15% de incidência, como parâmetro suficiente de adequação à capacidade de cada empregador.

Imponderado dar tratamento uniforme a todos os setores econômicos do país, quando se fala em algo de tamanha importância quanto a empregabilidade, principalmente se levado em conta um percentual mínimo e máximo, cuja exposição de motivos, em nenhum momento, explica qual foi o critério para que se chegasse até ele.

Da forma que se encontra positivada pelas Leis, Portarias Regulamentadoras e Instruções Normativas – todas já apresentadas nesse trabalho, a aprendizagem profissional está colocando em risco os segmentos mencionados na Portaria 693/17, que possuem dificuldade fática para cumpri-la.

Pesquisa jurisprudencial feita pela pesquisadora demonstra que, ao se colocar no site Jus Brasil o termo “cota de aprendizagem,” 60% das ações têm como réu os 12 segmentos previstos na referida Portaria, quais sejam, aqueles que o art. 66 da Lei nº 9.579/18 reconhece que possuem embaraço para o cumprimento das cotas de aprendizagem profissional¹¹¹.

Ao focar a pesquisa no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2), chega-se a um percentual ainda maior. Quando digitado no citado Tribunal o termo “cota de aprendiz”, dos primeiros 15 recursos exibidos, 75% se referem às empresas cujas atividades estão listadas na Portaria 693/17. Desse percentual, 4 ligadas ao transporte de passageiros, 2 de telemarketing, 4 ligadas à segurança privada e serviços e 1 ligada à construção pesada¹¹².

Essa desproporção entre o que a lei exige e o que a empresa pode cumprir, fere princípios constitucionais.

¹¹⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Diário da Câmara dos Deputados**, abr. 2000, p. 18694. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/diariosdacamara> Acesso em: 17 nov. 2020.

¹¹¹ Pesquisa feita no site jusbrasil.com.br no dia 11 mar. 2021. Dos 15 primeiros processos mostrados ao se digitar o termo “cota de aprendizagem”, 9 tinham como réu empresas listadas na Portaria 693/2017.

¹¹² Pesquisa feita no site do Tribunal do Trabalho da 2ª Região no dia 12 mar. 2021. Dos 15 primeiros processos mostrados ao se digitar o termo “cota de aprendiz”, 11 tinham como réu segmentos listados na Portaria 693/2017.

Importante lembrar que a aprendizagem profissional não é uma punição que a empresa deve cumprir por ter causado algum dano direto à sociedade ou ao meio ambiente, portanto, dessa forma, a empresa deve ter abertura para debate em relação aos deveres positivos advindos de interpretações da função social da empresa.

A aprendizagem profissional é uma ação afirmativa que visa diminuir, com o auxílio dos estabelecimentos abarcados pela lei, desigualdades sociais causadas por anos de história de um país que nunca se preocupou com seus jovens, numa sociedade, por longos anos, escravocrata e patriarcal.

Uma ação afirmativa não pode colocar em risco a continuidade de uma empresa, o que reforça a importância do sopeso entre os princípios abarcados.

Para Robert Alexy¹¹³:

Princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro de suas possibilidades jurídicas e fáticas existentes. Princípios são, por conseguinte, mandamentos de otimização, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. O âmbito das possibilidades jurídicas é determinado pelos princípios e regras colidentes.

Paulo Bonavides, ensina que os princípios, ao longo dos anos, mudaram de fonte subsidiária de terceiro grau, para fonte primária de normatividade, e passaram por três fases distintas: a jusnaturalista, a positivista e a pós-positivista¹¹⁴.

Até o início do século XX: “os princípios eram tidos ou como critérios hermenêuticos ou como meros instrumentos de colmatação das lacunas normativas”¹¹⁵.

Em uma segunda fase, os princípios entram nos Códigos como fonte normativa subsidiária e, na terceira, que corresponde aos grandes momentos constituintes das últimas décadas do século XX, as novas Constituições promulgadas acentuam a

¹¹³ ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo, Malheiros, p. 91.

¹¹⁴ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 289.

¹¹⁵ BETTI, Emilio apud MOREIRA, Egon Bockmann. Os Princípios Constitucionais da Atividade Econômica. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, v. 45, 2006, p. 103. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/8751/6577>. Acesso em: 24 nov. 2020.

hegemonia axiológica dos princípios, convertidos em pedestal normativo sobre o qual assenta todo o edifício jurídico dos novos sistemas constitucionais¹¹⁶.

Paulo Bonavides continua a explicar que os princípios gerais, “cuja penetração na Lei das Leis logo os converte em princípios constitucionais de primeiro grau, de suma relevância”, são, sem dúvida, os mais qualificados, dentre quantos compõe o ordenamento jurídico positivo¹¹⁷.

José Joaquim Gomes Canotilho¹¹⁸ leciona que “a teoria da metodologia jurídica tradicional distingua entre *normas e princípios* (*Norm-Prinzip, Principles-rules, Norm und Grundsatz*)” e, em seu estudo, o autor abandona essa distinção para, “em sua substituição sugerir: (1) as regras e princípios são duas espécies de normas; (2) a distinção entre regras e princípios é uma distinção entre duas espécies de normas”¹¹⁹.

Ainda, segundo Canotilho:

Um modelo ou sistema constituído exclusivamente por regras conduzir-nos-ia a um sistema jurídico de limitada racionalidade prática. Exigiria uma disciplina legislativa exaustiva e completa – *legalismo* do mundo e da vida, fixando, em termos definitivos, as premissas e os resultados das regras jurídicas. Conseguir-se-ia um – *sistema de segurança* – mas não haveria qualquer espaço livre para a complementação e desenvolvimento de um sistema, como constitucional, que é necessariamente um sistema aberto. Por outro lado, um legalismo estrito de regras não permitiria a introdução dos conflitos, das concordâncias, do balanceamento de valores e interesses, de uma sociedade pluralista e aberta. Corresponderia a uma organização política monodimensional (Zagrebelsky).

O modelo ou sistema baseado exclusivamente em princípios (*Alexy: Prinzipien-Modell des Rechtssystems*) levar-nos-ia a consequências também inaceitáveis. A indeterminação, a inexistência de regras precisas, a coexistência de princípios conflitantes, a dependência do possível fáctio e jurídico, só poderiam conduzir a um sistema falho de segurança jurídica e tendencialmente incapaz de reduzir a complexidade do próprio sistema.

[...]

Esta perspectiva teórico-jurídica do *sistema constitucional* tendencialmente *principalista*, é de particular importância, não só porque fornece suportes rigorosos para solucionar certos problemas metódicos (cfr. Infra, colisão de direitos fundamentais), mas também porque permite *respirar, legitimar, enraizar, e caminhar o próprio sistema*.¹²⁰

¹¹⁶ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 264, 267 e 269.

¹¹⁷ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 264.

¹¹⁸ CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed., 21 reimp. Coimbra: Edições Almedinas, 2003, p. 1160.

¹¹⁹ Ibidem, p. 1160.

¹²⁰ Ibidem, p. 1162 e 1163.

Como explica Rebeca Souza Henriques Silva¹²¹, os princípios são relativos e toda proporcionalidade é realizada pela análise do caso em concreto. Daí a necessidade de afirmar o princípio que, na concretude do caso, alcance maior peso e dimensão na concorrência de interesses conflitantes.

Os problemas encontrados por alguns segmentos, mormente os elencados na Portaria 693/17, que os impedem de cumprir as cotas de aprendizagem profissional, se dão por divergência entre princípios, os quais, muito provavelmente, não existiriam se o legislador tivesse se preocupado em harmonizar a regra aos princípios, bem como, sopesado os diversos princípios que a abarcam.

A aprendizagem profissional é prevista desde 1942 e, ainda hoje, muitos estabelecimentos não conseguiram se adequar. Uma publicação no site do Senado¹²², datada de 19 de março de 2019, revela, com dados de janeiro a setembro de 2018 do Ministério do Trabalho e do IBGE, que se o piso da cota de aprendizes (5%) fosse cumprido, o país teria 953.721 aprendizes contratados, porém, só tinha, à época, 350.629.

Após consulta por e-mail, a Coordenação de Aprendizagem da Secretaria do Trabalho encaminhou os seguintes números sobre contratação de aprendizes nos anos de 2005 a 2019:

Tabela 2 – Contratação de aprendizes

Aprendizes admitidos de 2005 a 2019 (janeiro a dezembro)			
2005	279	2014	405.230
2006	64.274	2015	404.095
2007	110.846	2016	389.119
2008	136.801	2017	388.358
2009	153.455	2018	446.260
2010	208.720	2019	456.851
2011	260.356		
2012	289.733		
2013	340.683	Total:	4.055.060

Fonte: Adaptado pela autora de Caged. Dados encaminhados pela Coordenadoria de Aprendizagem Profissional no Estado de São Paulo¹²³

¹²¹ SILVA, Rebeca Souza Henriques. **Breve análise do princípio constitucional da função social da propriedade.** 2016. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/47740/breve-analise-do-princípio-constitucional-da-funcao-social-da-propriedade>. Acesso em: 12 mar. 2021.

¹²² Especial cidadania é uma publicação do Senado Federal. A pesquisa citada foi publicada por OLIVEIRA, Guilherme. **Aprendizagem profissional é subutilizada no Brasil, afirmam especialistas.** 19 mar. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/aprendizagem-e-subutilizada-no-brasil-affirmam-especialistas>. Acesso em: 12 mar. 2021.

¹²³ Dados encaminhados por e-mail para a pesquisadora pela Coordenadoria da Aprendizagem Profissional no Estado de São Paulo/Superintendência Regional do Trabalho/Subsecretaria de

Os números demonstram que ainda há enorme distância entre a cota subjetiva (aquele calculada pelo legislador e pelos órgãos fiscalizadores) e a cota efetiva (aquele que as empresas cumprem ou conseguem cumprir).

Importante ressaltar que a normatização da aprendizagem profissional, desde o seu surgimento, vem se modificando de forma a tornar menos flexível sua aplicação.

O Decreto-lei nº 8.622/46, que regulamenta a aprendizagem dos comerciários, exigia de contratarem aprendizes os estabelecimentos comerciais que admitissem igual número de estudantes, menores de idade, no curso comercial de formação, em horário reduzido e com, pelo menos, duas horas entre o término do serviço e o início das aulas (art. 1º, parágrafo 2º)¹²⁴. Ou seja, o jovem não precisaria, necessariamente estar em um curso específico de aprendizagem, mas sim em outro tipo de curso mais vantajoso para ele ou para a empresa.

O mesmo Decreto determinava que o horário de trabalho e dos cursos de aprendizagem, bem como a forma de admissão dos praticantes nos estabelecimentos comerciais, seriam determinados, para cada ramo do comércio, por acordo entre o SENAC e os sindicatos patronais. Isso mostra que havia flexibilidade e possibilidade de negociação sindical para que a previsão legal fosse equilibrada às possibilidades dos estabelecimentos (*caput* do art. 6º)¹²⁵.

A lei 11.180/05, ao ser promulgada e inserir os jovens de 18 a 24 anos na aprendizagem, trouxe para a aprendizagem funções perigosas e insalubres e inseriu na base de cálculo diversas funções antes excluídas.

Em seguida, o Chefe do Poder Executivo emitiu o Decreto 5.598/05, que determinou que, para as funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a CBO. A Portaria foi revogada, mas a determinação continuou no dispositivo que a substituiu.

Inspeção do Trabalho/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho/ Ministério da Economia em 26 jan. 2021. A pesquisadora aproveita para agradecer o envio dos dados.

¹²⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 8.622, de 10 de janeiro de 1946.** Dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários, estabelece e deveres dos empregadores e dos trabalhadores menores relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/19371946/DecretoLei8622.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20s%C3%B4bre%20a%20aprendizagem%20dos,aprendizagem%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A1ncias. Acesso em: 17 nov. 2020.

¹²⁵ Ibidem.

Em 2000, a Lei de Aprendizagem garantiu o pagamento de salário-mínimo hora ao revogar o art. 80 da CLT, que previa o pagamento de meio salário-mínimo durante a primeira metade do contrato e dois terços no restante.

Esse enrijecimento torna cada vez mais difícil o cumprimento das cotas, em alguns momentos, chega a colocar em colisão princípios constitucionais.

Importante o esclarecimento feito por André Guilherme Lemos Jorge e Samantha Ribeiro Meyer-Pflug Marques¹²⁶, o qual diz que o Estado deve pautar toda sua atuação na área econômica na mais estrita observância dos princípios constitucionais previstos.

Luiz Roberto Barroso¹²⁷ ressalta que nenhum princípio setorial, em qualquer de suas categorias – desde a meta de assegurar a todos existência digna, até o tratamento favorecido para as empresas nacionais de pequeno porte – poderá contrariar os princípios fundamentais da ordem econômica, tal como positivado no caput do art. 170, ainda que lhes estabeleçam certo nível de restrições. Não se pode, sob o pretexto de realizar qualquer um deles, eliminar a livre iniciativa ou depreciar o trabalho humano. Para corroborar seu raciocínio, traz ensinamento de Celso Antonio Bandeira de Melo:

Seria um verdadeiro absurdo, um contra-senso cabal, extrair do parágrafo de um artigo a outorga de poder para nulificar o que se contém em sua cabeça e em um de seus incisos [...]. Um fundamento constitucional que pudesse ser arredado por obra de legislação ordinária ou um princípio que pudesse menoscabar, a toda evidência, nada valeriam e o constituinte seria um rematado tolo se houvesse pretendido construí-los com tal fragilidade.

No mesmo texto, traz o Ministro, “a conclusão a que se chega, portanto, é que nenhum desses princípios setoriais poderá restringir a livre iniciativa a ponto de afetar seus elementos essenciais”.¹²⁸

¹²⁶ JORGE, André Guilherme Lemos; MARQUES, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug. Pressupostos constitucionais da intervenção do Estado no direito econômico. In: JORGE, André Guilherme Lemos; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel (organizadores). **Direito Empresarial: Estruturas e Regulação**. São Paulo: UNINOVE, 2018, p. 151.

¹²⁷ BARROSO, Luiz Roberto. A Ordem Econômica Constitucional e os Limites à Atuação Estatal no Controle de Preços. **Revista de Direito Administrativo**, v. 226. Rio de Janeiro, p. 187-212, 2001, p. 197. Disponível em <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47240/44652>. Acesso em 10 mar. 2021.

¹²⁸ Ibidem, p. 197.

Celso Antonio Bandeira de Melo, citado por Izabel Vaz¹²⁹, registra que:

Não se pode entender corretamente uma norma constitucional sem atenção aos princípios consagrados na Constituição e não se pode tolerar uma lei que fira princípio adotado na Carta Magna. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas todo sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou constitucionalidade, conforme o escalão¹³⁰ do princípio violado, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra.

Na aprendizagem profissional, parece que a normatização caminhou ao contrário, já que há clara colisão entre princípios, o que vem se agravando.

I - Os Princípios da valorização do trabalho, da livre iniciativa e a função social da empresa

Não há como discordar da inteligência de Eros Grau quando afirma que “a livre iniciativa não é tomada, enquanto fundamento da República Federativa do Brasil, como expressão individualista, mas sim no quanto expressa de socialmente valioso”¹³¹. Assim, cabe apenas refletir até que ponto, alguns instrumentos, como a Lei de Aprendizagem, podem ser excessivos para determinados segmentos empresariais ou determinadas situações empresariais.

Os princípios da valorização do trabalho e da livre iniciativa, antes de tudo, fazem parte dos princípios fundamentais que regem o país, presentes no inciso IV do artigo 1º da Lei Magna.

Esses, novamente presentes em seu artigo 170, adjuntos aos demais princípios que regem a ordem econômica do país, reforçam a importância de ambos na ordenação jurídica nacional.

A aprendizagem profissional é importante ponto de apoio e inserção do jovem de periferia e do jovem em situação de vulnerabilidade no mercado formal de trabalho.

¹²⁹ MELO, Celso Antonio Bandeira de apud VAZ, Isabel. A Intervenção do Estado no Domínio Econômico: Considerações e Limites. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; MEYER P-FLUG, Samantha Ribeiro. **A Intervenção do Estado no domínio econômico:** condições e limites (Coord.). São Paulo: LTr, 2011, p. 52. “Homenagem ao Prof. Ney Prado.

¹³⁰ Ao usar o termo “escalão do princípio”, o magistrado deixa clara sua visão de que há hierarquia entre princípios, mesmo que ambos sejam princípios constitucionais.

¹³¹ GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988:** interpretação crítica. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2018, p. 196.

Não parece que algum estabelecimento esteja totalmente incompatibilizado de cumpri-la, mas sim, que alguns precisam de uma adaptação legislativa para viabilizar esse cumprimento, mormente os previstos na Portaria 693/17.

A latere, José Afonso da Silva, citado por Franco Filho, comenta que a livre iniciativa consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, já que a iniciativa privada é um princípio básico da ordem capitalista, e afirma também que “a liberdade de iniciativa envolve a liberdade de indústria e comércio ou liberdade de empresa e a liberdade de contrato”¹³².

Conforme instrui André Ramos Tavares, citado por Benacchio:

Capitalista é o sistema econômico no qual as relações de produção estão assentadas na propriedade privada dos bens em geral, especialmente dos de produção, na liberdade ampla, principalmente de iniciativa e de concorrência e, consequente, na livre contratação de mão de obra¹³³.

O modelo econômico eleito para o Brasil é o capitalista, haja vista ser apoiado na livre iniciativa e na propriedade privada, portanto, qualquer interpretação da ordem econômica a redundar na extinção desses direitos essenciais é absolutamente desconforme ao projeto de sociedade¹³⁴.

Não se fala em relativizar a importância do valor social do trabalho em favor da livre iniciativa, mas sim, trazer à luz que, em determinadas situações encontradas frente à Lei da Aprendizagem, há necessidade de harmonização, pois estão em clara colisão.

Conforme Marina Zagonel e Eduardo Baracat:

Ordem econômica tem como fim maior a possibilidade de proporcionar aos cidadãos dignidade pelo viés da justiça social. A garantia do equilíbrio

¹³² SILVA, José Afonso da apud FRANCO FILHO, Alberto de Magalhães. Breve Análise da Ordem Econômica Constitucional Brasileira. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitoconstitucional/breveanalisedaordemeconomicaconstitucional-brasileira/#_ftn2. Acesso em: 18 nov. 2020.

¹³³ TAVARES, André Ramos apud BENACCHIO, Marcelo. A regulação jurídica do mercado pelos valores do capitalismo humanista. In: SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; MEZZAROBA, Orides. (Coord.). **Empresa, sustentabilidade e funcionalização do direito**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, v. 2.

¹³⁴ BENACCHIO, Marcelo. A regulação jurídica do mercado pelos valores do capitalismo humanista. In: SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; MEZZAROBA, Orides. (Coord.). **Empresa, sustentabilidade e funcionalização do direito**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, v. 2.

econômico e social está na possibilidade, inserida no próprio texto constitucional, de o Estado intervir nas relações econômicas.¹³⁵

E continuam:

Esta intervenção, entretanto, não deve ser interpretada como uma afronta à garantia da livre iniciativa e da propriedade privada, pois os direitos previstos na Constituição, tanto de cunho econômico quanto social, devem ser apreciados em conjunto aos direitos sociais postulados.¹³⁶

Destarte, é certo que alguns princípios podem autorizar a produção de normas que interfiram na livre iniciativa. Isso é natural e inevitável¹³⁷, porém, tais princípios não têm força jurídica para validar atos que venham a suprimir a livre iniciativa ou vulnerá-la no seu núcleo essencial.

No caso das empresas de contatação intensiva, como a própria definição faz entender, a contratação e fornecimento de mão de obra é o negócio principal, ou até exclusivo, da empresa, o que resta óbvio que o Estado, ao determinar quem ela deve contratar, impacta diretamente o núcleo vital da empresa.

Luiz Roberto Barroso¹³⁸ continua sua exposição ao declarar que sim, a empresa há de ter compromisso social com os parceiros com os quais interage e com a sociedade como um todo, bem como deveres para com seus empregados e com a valorização social do trabalho, como também com a oferta de emprego e, em última análise, com a existência digna para todos. Porém, continua, “o Poder Público, não pode supor, e.g., que uma empresa esteja obrigada a admitir um número x de empregados, independentemente de suas necessidades, apenas para promover o pleno emprego”.

Assim, ao analisar a Lei 10.887/2000 à luz de sua aplicação, frente às empresas contratantes de mão de obra intensiva, conclui-se que ela, claramente extrapola a função social da empresa, uma vez que obriga esse tipo de

¹³⁵ ZAGONEL, Marina; BARACAT, Eduardo Milléo. Responsabilidade Social e Função Social da Empresa à Luz do Princípio da Livre Iniciativa. **Anais do V Congresso Luso-Brasileiro de Direitos Humanos na Sociedade da Informação**. Curitiba, v. 03, n. 26, p. 417-418, 2018.

¹³⁶ ZAGONEL, Marina; BARACAT, Eduardo Milléo. Responsabilidade Social e Função Social da Empresa à Luz do Princípio da Livre Iniciativa. **Anais do V Congresso Luso-Brasileiro de Direitos Humanos na Sociedade da Informação**. Curitiba, v. 03, n. 26, p. 417-418, 2018.

¹³⁷ BARROSO, Luiz Roberto. A Ordem Econômica Constitucional e os Limites à Atuação Estatal no Controle de Preços. **Revista de Direito Administrativo**, v. 226. Rio de Janeiro, p. 187-212, 2001, p. 200. Disponível em <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47240/44652>. Acesso em 10 mar. 2021.

¹³⁸ Ibidem, p. 201.

estabelecimento a contratar uma quantidade de empregados muito além daquela possível de se aproveitar nos serviços que presta.

O serviço terceirizado, como porta de entrada para o trabalho, emprega milhares de pessoas. Impõe a essas empresas que contratem pessoas, mesmo sem ter como alocá-las em postos de serviços, e nem mesmo em sua sede, trazendo-lhes como solução apenas as cotas sociais que, ao contrário, as fazem ter que doar para o Estado a força de trabalho que, na verdade vendem, impede em alguns casos, diretamente, o lucro da empresa, que é a alma do capitalismo.

Dessa forma, importante haver revisão da forma de cálculo das cotas para que essas empresas possam cumprir-las de forma a trazer o almejado emprego do jovem, sem colocar em risco as atividades dessas empresas.

II - Os princípios da propriedade privada e da valorização do trabalho

Na visão de Alexandre de Moraes:

Em nosso ordenamento jurídico, o problema é que a submissão da propriedade privada ao cumprimento de uma “função social”, conceito jurídico indeterminado sujeito a interpretações variadas, acaba por relativizá-la ao extremo, e essa relativização causa sérios danos à economia do país” e da combinação desses dois princípios surge a função social da empresa.¹³⁹

O direito de propriedade teve entendimentos bem diferentes ao longo da história. Como ensina Egon Moreira, esse entendimento foi:

Desde a concepção de um direito sagrado e absoluto (Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, 1789) até a compreensão de um bem de apropriação e gestão coletivas (socialismo), passando pelos conhecidos direitos de usar, fruir, dispor e abusar.¹⁴⁰

Ainda, explica que:

A sua positivação na Constituição de 1988, ao lado da “função social” resulta numa compreensão específica: a propriedade funcionalizada, destinada não

¹³⁹ MORAES, Alexandre de. **Constituição Federal Comentada**. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 1331.

¹⁴⁰ MOREIRA, Egon Bockmann. Os Princípios Constitucionais da Atividade Econômica. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, v. 45, 2006, p. 108. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/8751/6577>. Acesso em: 24 nov. 2020.

só a atender os interesses imediatos do proprietário, mas sim direcionada ao atendimento de interesses sociais.¹⁴¹

Em determinados segmentos, a cota de aprendizes é aplicável, em outros, porém, ela incide sobre funções, às quais, a aprendizagem não é possível de ser aplicada, o que faz com que algumas empresas sejam obrigadas a contratar aprendizes de forma desproporcional. Essa desproporcionalidade interfere na propriedade da empresa pois gera custos exacerbados, mesmo quando levado em conta o princípio constitucional da valorização do trabalho.

A Função Social da Empresa, em relação ao emprego do jovem carente, deve ser cumprida de forma proativa, a fim de praticar a cidadania, apoiar os jovens e proporcionar a real inclusão social, fornecendo ferramentas para que superem a barreira imposta por sua vulnerabilidade e falta de oportunidades.

A ação da empresa pode ser crucial para mudar a vida de milhares de jovens, mas essa obrigação não pode ser imposta de forma a colocar a empresa em situação que, mesmo com esforços significativos para cumprir as cotas exigidas pela Lei 10.098/2000, coloque em risco sua continuidade caso as cumpram em sua integralidade.

Ademais, da forma como está imposta às empresas, em muitos casos não há a valorização do trabalho, mas sim uma contratação obrigatória que, na maioria das vezes, é inócuas para a efetivação desses jovens e para os fins a que se destina.

A equação para determinação das cotas deve prever a possibilidade de as empresas acolherem esses jovens com qualidade.

Exigir que um estabelecimento contrate aprendizes dos quais ele não é capaz de absorver a força de trabalho, pode implicar na discriminação desses jovens dentro da empresa. Assim, o que foi pensado para ser uma forma de inclusão, pode se tornar o oposto.

Manter os jovens na empresa sem aproveitá-los adequadamente, pode causar certa animosidade contra eles, por parte dos demais empregados.

Durante o levantamento de dados para este trabalho, representante de um grande estabelecimento externou que, na visão de suas equipes, os aprendizes “são um estorvo”, “só dão trabalho”.

¹⁴¹ Ibidem.

Quando a integração dos aprendizes ao ambiente empresarial se dá de forma equitativa, os demais empregados tendem a acolhê-los de maneira mais afetuosa e eficaz, o que gera à aprendizagem profissional não apenas o aumento quantitativo do emprego do jovem, mas também o qualitativo.

Ao contrário, quando a imposição das contratações aprendizes excede em muito a possibilidade da empresa em inseri-los nas atividades, os demais empregados entendem que eles estão ali para atrapalhar. Isso demonstra que a quantidade de aprendizes deve ser proporcional à possibilidade que os diversos estabelecimentos têm de acolhe-los.

Ademais, um dos principais propósitos da aprendizagem profissional é a efetivação do aprendiz ao término de seu contrato especial, tornando-o efetivo. Todavia, a quantidade acentuada da cota a ser cumprida por algumas empresas, impede a efetivação da maior parte dos jovens, levando-os à desmotivação.

Muitas empresas sequer têm espaço físico para acolher esses jovens.

III - Função social da empresa e livre concorrência

O fundamento do Princípio da Livre Concorrência implica a “ausência de óbices a que os agentes econômicos ingressem nos mercados e se relacionem de forma horizontal com os demais operadores”¹⁴².

A livre concorrência implica na liberdade de exercício e de gestão.

Impor à empresa a contratação excessiva de empregados aos quais ela não terá como utilizar nos seus meios de produção, pode colocá-la em meio a grande desvantagem competitiva, limitando seu acesso ao mercado.

O capital financeiro das empresas é limitado e essa limitação varia de forma significativa, a depender do porte e das características da empresa.

Ana Frazão¹⁴³ fala ainda sobre os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade: *a relação proprietária passa a sofrer influência dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade à medida que situações anteriormente estranhas a essa*

¹⁴² MOREIRA, Egon Bockmann. Os Princípios Constitucionais da Atividade Econômica. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, v. 45, 2006, p. 108. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/8751/6577>. Acesso em: 24 nov. 2020.

¹⁴³ FRAZÃO, Ana. Responsabilidade Social Empresarial. In: FRAZÃO, Ana (Org). **Constituição, empresa e mercado**. Brasília: Universidade de Brasília. Grupo de Estudos Constituição, Empresa e Mercado (GECEM), 2017, p. 203.

relação passam a ser consideradas interesses protegidos, como é o caso do meio ambiente, da proteção social e da coesão econômico-social. A proporcionalidade, nesse sentido, serviria para que os direitos à propriedade e à livre iniciativa, fortemente condicionados aos imperativos de mercado, sejam também interpretados à luz de outros interesses, sempre em busca da preservação da empresa. A razoabilidade, no mesmo sentido, requer que essas relações sejam justas, considerando todos os interesses que se projetam sobre a empresa.

As empresas de terceirização de mão de obra intensiva, como visto, não têm como absorver os aprendizes e ficam com a maior parte deles sem qualquer função, o que causa, por vezes, um custo elevado que prejudica investimentos que trariam crescimento para a empresa e, consequentemente, a geração de mais empregos.

Somado a isso, tal exigência aumenta o custo de transação das empresas, diminuindo sua competitividade.

O cumprimento integral da cota, para as empresas que possuem entraves significativos para isso, compromete seu lucro de forma a afastar investidores, limitar investimentos e, até mesmo, levá-la ao encerramento de suas atividades.

IV - Princípio da continuidade da empresa

A empresa é a grande mola propulsora da economia e, considerando que seu conceito possui diversos sentidos - que podem ser analisados tanto sob a perspectiva do empresário, dos bens, da atividade e das instituições, quanto do mercado - para fins de preservação, o que deve ser protegido é a atividade da empresa, porquanto é essa que gera a possibilidade de a empresa exercer a sua função social¹⁴⁴.

Pela importância econômica e social da empresa como instituição, apesar de ausente sua previsão expressa em Constituição Federal, deve ser observado o Princípio da Continuidade da Empresa.

Nesse diapasão, Manoel Pereira Calças¹⁴⁵, reconhece que:

O princípio da preservação da empresa que, há muito tempo é aplicado pela jurisprudência de nossos tribunais, tem fundamento constitucional, haja vista

¹⁴⁴ SANTANA, Queren Formiga. Recuperação Judicial: Análise dos Aspectos Estruturais à Luz da Preservação da Empresa. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho. Orientador: Professor Doutor Manoel Pereira Calças. São Paulo, 2020. Disponível em <https://bibliotecatede.uninove.br/bitstream/tede/2206/2/Queren%20Formiga%20Santana.pdf>.

¹⁴⁵ CALÇAS, Manoel de Queiroz Pereira. A nova lei de recuperação de empresas e falências: repercussão no direito do trabalho (Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 73, n. 4, p. 39-54, out./dez. 2007, p. 40.

que nossa Constituição Federal, ao regular a ordem econômica, impõe a observância dos postulados da função social da propriedade (art. 170, III), vale dizer, dos meios de produção ou em outras palavras: função social da empresa. O mesmo dispositivo constitucional estabelece o princípio da busca do pleno emprego (inciso VIII), o que só poderá ser atingido se as empresas forem preservadas.

Imprescindível mencionar a afirmação de André Ramos Tavares¹⁴⁶ sobre a empresa ser, inclusive, titular de direitos fundamentais:

As pessoas jurídicas podem figurar como titulares de direitos fundamentais arrolados no art. 5º da Constituição do Brasil. Afinal, como já sustentava Celso Bastos, não admitir a titularidade, por parte das pessoas jurídicas, de direitos fundamentais “conduziria a uma interpretação absurda”, eis que, em múltiplas situações, “a proteção última do indivíduo só se dá por meio da proteção que se confere às próprias pessoas jurídicas”.

Esse é também, aliás, o entendimento esposado pelo STF, especificamente quanto ao direito à imagem [...], ilustrado pelo julgamento do AgR em AI 244.072-7/SP. Nesse acórdão, adianto desde logo, assentou o Min. Néri da Silveira, em 2002, de forma explícita, que “[n]ão se há de considerar, portanto, que o art., V e X, da CF, este no que concerne ao direito à imagem, não sejam, invocáveis, em favor de pessoa jurídica, para a reparação por dano moral, dentro da visão ampla atribuível ao conceito de honra, no âmbito das disposições constitucionais referidas”.

Do exposto, se depreende que a preservação da atividade empresarial deve estar entre todos os princípios sopesados ao lhe impor quaisquer encargos. Caso haja controvérsia entre interesses ligados à empresa, aquele que garante sua preservação é o que deve ser tutelado pelo Estado, sob pena de, ao se preservar um único interesse em detrimento de outro, toda a atividade seja colocada em risco, o que pode acarretar nefastas consequências sociais.

A imposição da doação de mão de obra para terceiros, multas diárias pelo não cumprimento da cota e condenação por danos morais coletivos em valores vultuosos, coloca em risco a existência da empresa e de todos os seus postos de trabalho.

¹⁴⁶ TAVARES, André Ramos. **Direito constitucional da empresa**. Rio de Janeiro: Forense, 2013, p. 27.

4 O CAMINHO PARA A SOLUÇÃO

Haja vista a relevância da empresa no século XXI, é clara a importância de sua responsabilidade social. Por outro lado, por ser um termo subjetivo, há criticidade em definir sua dimensão.

Nas palavras de Newton De Lucca¹⁴⁷:

Infelizmente, o largo elastério que certa parte da jurisprudência outorgou à expressão – *função social da empresa* -, parece estar levando certa parte da doutrina a subtrair-lhe aquele mínimo de funcionalidade inerente ao direito. O mesmo também ocorre com relação ao princípio da dignidade da pessoa humana – seguramente o mais importante de todos eles, sob o prisma axiológico – relativamente ao qual exageros absurdos têm sido cometidos.

Há doutrinadores, como Milton Friedman, ganhador do Prêmio Nobel em Ciências Econômicas em 1976 com o livro *Capitalismo e Liberdade*, para os quais a responsabilidade social da empresa é gerar lucro dentro da lei.

Por esse entendimento, chamado de *teoria do acionista*, a empresa, ao produzir um bem ou serviço socialmente importante, pode remunerar os fatores de produção (capital e trabalho), gerar renda para a sociedade e impostos para o governo que, esse sim, deve aplicá-los para resolver problemas sociais, uma vez que são os indicados para isso¹⁴⁸.

Nesse sentido, Milton Friedman cita que:

Há poucas coisas capazes de minar tão profundamente as bases de nossa sociedade livre como a aceitação por parte dos dirigentes das empresas de uma responsabilidade social que não a de fazer tanto dinheiro quanto possível para os acionistas. Trata-se de uma doutrina fundamentalmente subversiva.¹⁴⁹

Ana Frazão¹⁵⁰ esclarece ser de fundamental importância que a relação entre a função social e a autonomia privada seja pensada de forma a assegurar o

¹⁴⁷ DE LUCCA, Newton. A função social da empresa. In: COELHO, Fábio Ulhoa (Coord.). **Tratado de Direito Comercial**. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 1. Versão digital disponível na Biblioteca da Universidade Nove de Julho – UNINOVE.

¹⁴⁸ CAJAZEIRAS, Jorge Emanuel Reis. BARBIERI, José Carlos. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável**. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 8.

¹⁴⁹ FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade**. São Paulo: Abril Cultural, 1982, p. 123.

¹⁵⁰ FRAZÃO, Ana. Responsabilidade Social Empresarial. In: FRAZÃO, Ana (Org). **Constituição, empresa e mercado**. Brasília: Universidade de Brasília. Grupo de Estudos Constituição, Empresa e Mercado (GECEM), 2017, p. 205.

indispensável equilíbrio. Para a autora, se o interesse social não pode ser reduzível apenas aos interesses dos sócios e administradores, é preciso admitir a consideração dos interesses dos demais *stakeholders*, a exemplo dos trabalhadores. Para isso, urge encontrar justa medida, além de forma idônea para operacionalizá-la.

Voltando à questão central do estudo, cabe definir se a aprendizagem profissional, da maneira estabelecida, atinge de forma justa a função social da empresa.

Em que pese a importância da aprendizagem profissional, como demonstrou o estudo, algumas empresas não conseguem cumprir as cotas em sua integralidade.

A pesquisa jurisprudencial citada anteriormente, realizada a partir de dados coletados nos sites JusBrasil e do TRT 2ª Região, revelam que existe uma dificuldade latente e perceptível de certos ramos empresariais para cumprirem as cotas de aprendizagem profissional. Em relação aos estabelecimentos mencionados na IN 693/17, a situação fica ainda mais difícil.

O Estado não pode ignorar os clamores de estabelecimentos que lhe procuram, reiteradamente, para pedir ajustes ao demonstrar que algo não vai bem.

Ao considerar o decreto-lei 4481/42 como marco inicial da aprendizagem profissional, percebe-se que a finalidade da norma era a profissionalização do jovem, mas, com o passar dos anos, esse deixou de ser esse único objetivo. A aprendizagem passou a ser tratada pelo legislador e pelos órgãos administrativos como um dispositivo capaz de aumentar as vagas de emprego para o jovem, mesmo sem critérios específicos de profissionalização.

Nesse sentido, as normas se tornaram cada vez mais abrangentes, especialmente devido às alterações que incluíram o jovem maior de idade, entre 18 e 24 anos, e determinaram, por meio da CBO, que quase todas as profissões “demandam formação profissional”, ampliando de forma imoderada a base de cálculo para todas as empresas.

Uma lei que conta com quase 80 anos de vigência e que vem sendo cumprida de forma tão incipiente, deixa claro que os interesses do legislador vão contra a realidade da sociedade.

Os Decretos-lei nº 4.481/42 e nº 8.622/46, que constituem a base para a normatização que, até hoje, rege a aprendizagem profissional, dispõem sobre a aprendizagem na indústria e no comércio, respectivamente.

A terceirização de serviços no Brasil surgiu com o Decreto-lei nº 1.034/69¹⁵¹, e permitia apenas a terceirização da vigilância bancária. Susan Tholl complementa e informa que, em 1970, foi publicada a lei nº 5.646, que “regulou e determinou os segmentos e atividades que poderiam optar pela execução indireta mediante contrato com terceiros. Entre eles encontram-se a limpeza e conservação, transporte e operação de elevadores”¹⁵².

Percebe-se, então, que o supedâneo legal da aprendizagem profissional vem de instrumentos instituídos, pelo menos, 22 anos antes dos primeiros debates sobre terceirização. Em que pese a lei de aprendizagem ser de 2000, ela se limitou, em sua maior parte, a coletar instrumentos esparsos sobre o tema e unificá-los em uma só lei.

Esse vácuo temporal fez com que a aprendizagem profissional se desenvolvesse sem levar em conta as especificidades das empresas de terceirização.

Dados já apresentados neste trabalho demonstram que apenas 37% da cota é cumprida pelos estabelecimentos, o que evidencia o total descompasso entre a intenção do legislador e dos órgãos do Poder Executivo (mundo do direito) e o cumprimento pela sociedade (mundo dos fatos). Tamanha disparidade entre o percentual de cotas a serem cumpridas e o percentual efetivamente cumprido comprova, ainda mais, as inconsistências relacionadas à teleologia da norma.

Indo além do já exposto, em que pese a inegável importância da empresa, a responsabilidade dela para com o jovem é subsidiária à do Estado.

Muitas vezes, o Estado passa às empresas responsabilidades que podem extrapolar sua responsabilidade social.

A lei 12.852/13, denominada Instituto da Juventude, é uma delas. Importante a análise de seus artigos 14 e 15, aqui transcritos:

[...] III – Do Direito à Profissionalização, ao Trabalho e à Renda, trazem, diversos benefícios para o jovem, entre os quais:

¹⁵¹ SESVESP. Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Segurança Eletrônica e Cursos de Formação do Estado de São Paulo. **Histórico da Segurança Privada**. Disponível em: <https://www.sesvesp.com.br/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

¹⁵² THOLL, Susan. Terceirização: da origem e a aplicação no âmbito da administração pública. 60 f. 2004. Monografia (Especialização em Gestão Empresarial). Universidade Federal do Paraná, 2004, p. 25.

Art. 14. O jovem tem direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, adequadamente remunerado e com proteção social.

Art. 15. A ação do poder público na efetivação do direito do jovem à profissionalização, ao trabalho e à renda contempla a adoção das seguintes medidas: II – oferta de condições especiais de jornada de trabalho por meio de: a) compatibilização entre os horários de trabalho e de estudo; V – adoção de políticas públicas voltadas para a promoção do estágio, aprendizagem e trabalho para a juventude; VII – apoio ao jovem trabalhador com deficiência, por meio das seguintes ações: a) estímulo à formação e à qualificação profissional em ambiente inclusivo; b) oferta de condições especiais de jornada de trabalho; c) estímulo à inserção no mercado de trabalho por meio da condição de aprendiz.

A leitura desses artigos leva a concluir que as ações por eles estipuladas só serão possíveis com o envolvimento das empresas privadas. De outro lado, ao finalizar a leitura completa da lei, o intérprete verifica que, apesar do legislador, no art. 14, afirmar que o jovem tem direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, com remuneração adequada e proteção social, e no, art. 15, dizer que a ação do poder público adotará medidas para efetivar o direito do jovem à profissionalização, ao trabalho e à renda, não há nos demais artigos qualquer política pública de incentivo para que as empresas cumpram esses encargos.

Ao que parece, o Estado, novamente, passa para as empresas os encargos demandados por uma lei, sem os devidos cuidados e critérios.

A diferença entre a Lei de Aprendizagem e o Estatuto da Juventude é que o último não impõe cotas.

Nesse entendimento, faz-se importante a lição de Fábio Konder Comparato:

A tese da função social das empresas apresenta hoje o sério risco de servir como mero disfarce retórico para abandono, pelo Estado, de toda política social, em homenagem à estabilidade monetária e ao equilíbrio das finanças públicas. Quando a Constituição define como objetivo fundamental de nossa República “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (art. 3º, 1), quando ela declara que a ordem social tem por objetivo a realização do bem-estar e da justiça social (art. 193), ela não está certamente autorizando uma demissão do Estado, como órgão encarregado de guiar e dirigir a nação em busca de tais finalidades.¹⁵³

¹⁵³ COMPARATO, Fábio Konder. Estado, Empresa e Função Social. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, ano 95, v. 732, 1996, p. 46.

Para que haja o equilíbrio da aprendizagem profissional com os princípios da função social da empresa, da sua preservação, da busca pelo pleno emprego e da livre iniciativa, sua regulamentação deve voltar ao debate.

Importante haver uma revisão nas normas ligadas à aprendizagem profissional, que permita a adequação justa da base de cálculo às especificidades de alguns segmentos.

Ao longo dos anos, foram emitidas Portarias e Instruções Normativas com o intuito de regulamentar e trazer esclarecimentos sobre a aprendizagem, porém, estes instrumentos acabaram por majorar as responsabilidades das empresas.

Normas arbitrárias e mal feitas abarrotam o Poder Judiciário, que recebe as demandas decorrentes da impossibilidade de seu cumprimento.

Além da necessária revisão normativa, alguns pontos específicos podem facilitar o cumprimento das cotas e, inclusive, aumentar a contratação de aprendizes.

Acordos de Cooperação Técnica e Termos de Ajuste de Conduta são instrumentos importantes de alinhamento de necessidades e possibilidades e, em alguns casos, poderiam ser usados para adequar a norma à realidade dos fatos.

Esses termos, por analisar caso a caso cada estabelecimento, ou ainda, as entidades de classe que os representam, podem ser uma forma de alinhar o interesse público com as possibilidades dos estabelecimentos.

O ponto controverso desse tipo de solução é a insegurança do ato, que pode ser questionado por autoridade de outro órgão, e fica a cargo da discricionariedade da Autoridade que o emite.

O Ministério do Trabalho, hoje Secretaria do Trabalho, se apresenta como mais acessível para esse tipo de solução conciliatória, enquanto o Ministério Público do Trabalho é mais refratário.

Esse desalinhamento de entendimento entre os órgãos faz com que o primeiro assine acordos flexibilizando as cotas com as empresas, e o segundo, as demande juridicamente por entender que a flexibilização da base de cálculo não pode ser feita por essa modalidade.

A posição contraditória adotada entre o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, revela que as inconsistências da exigência legal da Lei de Aprendizagem e das normas correlatas, atingiram as estruturas basilares dos órgãos

do trabalho e emprego, o que deveria fomentar a sua discussão sobre alteração legislativa.

Além dos já citados, outros meios podem auxiliar o aumento do cumprimento de cotas, bem como, a adequação das possibilidades da empresa frente à necessidade dos jovens.

4.1. CUMPRIMENTO DE COTAS PELOS ÓRGÃOS PÚBLICOS E FACILITAÇÃO PARA QUE AS EMPRESAS QUE LHES PRESTAM SERVIÇOS POSSAM CUMPRI-LAS

Em uma empresa de terceirização de mão de obra intensiva, a quase totalidade de empregados é contratada para prestar serviços em outros postos de trabalho, distintos do estabelecimento comercial do empregador.

A despeito disso, o parágrafo 9º do art. 2º da IN 146/2018, impõe a obrigatoriedade de as empresas de terceirização de serviços cumprirem a cota de aprendizagem profissional e, independentemente do local da execução dos serviços, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente¹⁵⁴.

Essa determinação faz com que a empresa prestadora de serviços terceirizados acumule uma enorme quantidade de aprendizes em sua sede, ou em seus departamentos administrativos.

Uma empresa limpadora com 200 empregados distribuídos em diferentes postos, teria que cumprir uma cota de 10 aprendizes em sua sede.

Conforme pesquisa supramencionada, somente 10% de todo o montante de funcionários de empresas cedentes de mão de obra laboram no setor administrativo da empresa, que é o local no qual os aprendizes poderiam cumprir a cota tranquilamente, sem esbarrarem nos outros entraves, como a jornada reduzida (em sua sede, a empresa consegue flexibilizar a carga horária dos aprendizes).

Entretanto, para empregar a cota mínima de aprendizes, a empresa teria que colocar como aprendizes metade de seus funcionários do setor administrativo, que

¹⁵⁴ BRASIL. **Instrução Normativa SIT nº 146 de 25/07/2018.** Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Instrucaonormativitas1462018.htm#:~:text=Disp%C3%B5e,%20sobre%20a%20fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20cumprimento%20das%20normas%20relativas%20%C3%A0%20aprendizagem%20profissional>. Acesso em: 17 nov. 2020.

envolve tarefas complexas, ou aumentar em 50% o pessoal em sua sede. Em qualquer um dos casos, a medida contraria o princípio da preservação da empresa.

Os órgãos públicos, a partir da licitação, são um dos maiores tomadores de serviços intensivos, alguns dos quais previstos na Portaria 693/2017, cuja dificuldade no cumprimento da cota de aprendizagem é reconhecida formalmente.

Para facilitar o cumprimento da cota e a inserção do jovem no mercado de trabalho, cumprindo com sua parcela de responsabilidade social, o Estado poderia realizar alguns ajustes em seus editais.

Para possibilitar o cumprimento da cota de aprendizagem sem que o ônus seja exclusivo da empresa, o ideal seria que o órgão licitador incluísse em seus editais postos específicos para os aprendizes, nos quais fosse possível a diminuição de carga horária e as demais peculiaridades previstas em lei.

Por exemplo, imagine que para a segurança de um órgão público seja necessária a licitação de 20 postos de vigilância, portanto, a empresa licitante teria que, obrigatoriamente, contratar um aprendiz.

Nos termos da sugestão, no edital do órgão público deveria constar o total de 21 postos. O posto excedente deveria ser destinado ao aprendiz e o custo, incluso no contrato de licitação.

Nesse sentido, está em tramitação o Projeto de Lei 339/19, de autoria do deputado David Soares, que altera a Lei de Licitações para obrigar “os editais de licitação a prever número mínimo de menores aprendizes¹⁵⁵ a serem aproveitados na execução do contrato, desde que o serviço seja compatível com o trabalho do menor.”¹⁵⁶

O projeto de lei (PL) se preocupou em incluir determinação que “a seleção de aprendizes deverá se dar entre menores submetidos a medidas socioeducativas cujo bom comportamento seja atestado pelos agentes públicos encarregados da execução dessas medidas”¹⁵⁷.

¹⁵⁵ O termo menores aprendizes não é adequado, mas foi mantido no texto, a forma consta no PL.

¹⁵⁶ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Edital de licitação poderá determinar o número mínimo de menores aprendizes**, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/552853-edital-de-licitacao-podera-determinar-numero-minimo-de-menores-aprendizes/>. Acesso em: 16 mar. 2021.

¹⁵⁷ Ibidem.

O projeto em debate foi reapresentado por razão de arquivamento de projeto anterior, no mesmo sentido, de autoria do ex-deputado federal Laudício Carvalho, o que demonstra a resistência do legislador em relação ao assunto.

4.2 FUNÇÃO PROMOCIONAL DO DIREITO

A título de introdução ao tema, traz-se a diferenciação entre a doutrina pura do direito e a função promocional do direito, foco dessa parte da pesquisa.

Para a doutrina pura do direito, antecedida pela teoria positivista do direito do século XIX, o direito é uma técnica específica de organização social, e essa técnica resume-se na organização do aparato coativo, tendo como principal representante Hans Kelsen¹⁵⁸.

De acordo com Norberto Bobbio:

A teoria Kelseniana do direito como ordenamento coativo sustenta-se, principalmente, na afirmação de que o direito é composto por normas cuja característica não é prescrever comportamentos (e muito menos autorizá-los), mas sim, estabelecer um nexo de imputação entre ilícito e sanção.¹⁵⁹

Para Kelsen, o direito é um ordenamento coativo. A função promocional do direito, por outro lado, é exercida por meio de incentivos e sanções positivas.

Ainda segundo Bobbio¹⁶⁰:

[...] as novas técnicas de controle social, as quais caracterizam a ação do Estado social dos nossos tempos e a diferenciam profundamente da ação do Estado liberal clássico: o emprego cada vez mais difundido das técnicas de encorajamento em acréscimo, ou em substituição, às técnicas tradicionais de desencorajamento.

Ademais, a função social é enfrentada pelo viés da passagem do direito repressivo para o direito promocional.

Nesse passo, Rebeca Souza Henriques Silva¹⁶¹ resume que:

¹⁵⁸ Conclusões tiradas da leitura de BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função:** novos estudos de teoria do direito. Barueri, SP: Manole, 2007.

¹⁵⁹ BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função:** novos estudos de teoria do direito. Barueri, SP: Manole, 2007 p. 61.

¹⁶⁰ Ibidem, p. 2.

¹⁶¹ SILVA, Rebeca Souza Henriques. **Breve análise do princípio constitucional da função social da propriedade.** 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/47740/breve-analise-do-princípio-constitucional-da-funcao-social-da-propriedade>. Acesso em: 14 mar. 2021.

O direito repressivo procurava sancionar negativamente todo aquele que praticasse uma conduta contrária aos interesses coletivos, o Estado promocional pretende incentivar todas as condutas que sejam coletivamente úteis, mediante a imposição de sanções positivas, capazes de estimular uma atividade, uma obrigação de fazer.

Continuam os ensinamentos de Bobbio¹⁶²:

Em poucas palavras, é possível distinguir, de modo útil, um ordenamento protetivo-repressivo de um promocional com a afirmação de que, ao primeiro, interessam, sobretudo, os comportamentos socialmente não desejados, sendo seu fim precípua impedir o máximo possível a sua prática; ao segundo, interessam, principalmente, os comportamentos socialmente desejáveis, sendo seu fim levar a realização destes até mesmo aos recalcitrantes.

Para atingir o próprio fim, um ordenamento repressivo efetua operações de três tipos e graus, uma vez que existem três modos típicos de impedir uma ação não desejada: torná-la *impossível*, torná-la *difícil* e torná-la *desvantajosa*. De modo assimétrico, pode-se afirmar que um ordenamento promocional busca atingir o próprio fim pelas três operações contrárias, isto é, buscando tornar a ação *desejada necessária, fácil e vantajosa*. (grifos do autor).

Uma das características mais evidentes do sistema jurídico de um estado assistencial é o uso das leis de incentivo. Nesse caso, ao invés do Estado impor sanções negativas para empresas que não cumprem sua função social, ele as encoraja a cumpri-las por meio de incentivos diretos, como: ajudas financeiras, fornecimento de crédito, redução de impostos, oferecimento de benefícios e vantagens, etc.

Isso posto, essa pode ser parte da solução para as empresas aumentarem a contratação de aprendizes.

Trazer aqui a Função Promocional do Direito, conforme entendimento de Bobbio, pode fazer com que as empresas que possuem dificuldade fática de cumprir as cotas possam fazê-la compensando os custos por meio de benefícios fiscais.

Hoje, é oferecido às empresas, na contratação do aprendiz, uma redução de 7% para 2% do FGTS, o que não se mostra suficiente, ante o grande encargo da contratação de quantidade elevada de jovens.

Vale trazer à luz a questão que a redução fiscal elaborada para a geração de empregos traz benefícios mediatos e imediatos para o Estado, haja vista não mais ter uma série de custos que passam a ser suportados pela empresa.

¹⁶² BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função:** novos estudos de teoria do direito. Barueri, SP: Manole, 2007, p. 15.

Ainda conforme esse entendimento, a garantia de empregos a milhares de jovens, gera movimentação da economia pelos seus salários, já que eles passam a ser consumidores e, o mais importante, os mantêm longe do crime.

A Secretaria Especial de Assuntos Estratégicos (SAE-PR)¹⁶³ lançou, em 2018, um estudo da Secretaria Geral da República, intitulado *Custos Econômicos da Criminalidade no Brasil*.

O estudo mostra que, apesar de o Brasil contar com 3% da população mundial, é responsável por 14% das taxas de homicídios no mundo. Os custos da criminalidade alcançam 4,38% do Produto Interno Bruto (PIB). O total de homicídios aponta uma perda de 450 bilhões de reais na capacidade produtiva do país, nos 20 anos abordados.

Uma pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)¹⁶⁴, demonstra que 30.873 jovens entre 15 e 29 anos foram vítimas de homicídios em 2018, correspondendo à principal causa de mortalidade de jovens no Brasil. Esse total significa um percentual de 60,4% a cada 100.000 jovens, e 53,3% do total de homicídios no país.

Desde a década de 1980, o processo de vitimização letal da juventude tem se consolidado como um dos principais entraves para o avanço de patamares mínimos de segurança pública no país¹⁶⁵.

As empresas, com sua organização e eficiência, podem em muito ajudar esses jovens a sair dessa situação caótica e mantê-los longe do crime.

Grandes empresas, principalmente, possuem estrutura capaz de auxiliar os jovens no desenvolvimento cultural, intelectual e acadêmico, o que vai muito além do emprego.

O parágrafo 2º do art. 429 da CLT, determina que os estabelecimentos de que trata o *caput* ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) e o parágrafo 3º do mesmo instrumento, determina que os estabelecimentos de que trata o *caput* poderão ofertar

¹⁶³ SECRETARIA-GERAL. Governo Federal apresenta os custos econômicos da criminalidade no Brasil. Secretaria Especial de Assuntos Estratégicos (SAE-PR). Disponível em: <https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/noticias/2018/junho/governo-federal-apresenta-os-custos-economicos-da-criminalidade-no-brasil>. Acesso em: 16 mar. 2021.

¹⁶⁴ IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Atlas da Violência**. Ministério da Economia, Ministro Paulo Guedes. 2020, p. 20-21. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/24/atlas-da-violencia-2020>. Acesso em: 16 mar. 2121.

¹⁶⁵ Ibidem, p. 24.

vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas (SISNAD).

Ambos os programas são destinados a dar apoio e promover a reinserção de jovens em situação de vulnerabilidade ou envolvimento com o crime e uso de drogas.

O abraçamento desses programas pelos estabelecimentos, principalmente pelas grandes empresas, com suas megaestruturas de Recursos Humanos, teria grande impacto positivo na vida dos jovens e de suas famílias, mas muitas empresas não estão preparadas para esse acolhimento, nem conhecem a possibilidade de fazê-lo.

Mais uma vez, a função promocional do direito teria importante propulsão para levar essas empresas a trabalharem com esses jovens.

Ao exigir a contratação na forma da normatização e impor condenações por dano moral e obrigação de contratar aprendizes além de sua capacidade, a empresa passa a enxergar a aprendizagem profissional como verdadeira punição, o que causa o desvirtuamento de sua essência.

Isso posto, importante a união, com transparência e espírito de solução, entre poder público (Legislativo, Executivo e Judiciário) e a iniciativa privada, para encontrar soluções que tragam, efetivamente, a tão almejada proteção ao jovem, sem impossibilitar a continuidade das empresas.

Projetos de aprendizagem bem estruturados podem trazer ao jovem em situação de vulnerabilidade parte do apoio que lhe falta na família. Além disso, tiram do Estado diversos custos que passam a ser absorvidos pelas empresas, o que justifica políticas de incentivo

4.3 INCENTIVO ÀS MICROEMPRESAS PARA A CONTRATAÇÃO DO APRENDIZ

A inteligência do artigo 179 da CF de 1988, determina que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensem a micro e pequenas empresas, tratamento diferenciado, o que simplifica suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias.

Segundo levantamento quantitativo do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE)¹⁶⁶, os pequenos negócios no Brasil representam 27% do PIB do país e são responsáveis por 52% dos empregos com carteira assinada, bem como, por 40% dos salários dentre os 8,9 milhões de micro e pequenas empresas.

A legislação atual não obriga as empresas de micro e pequeno porte a contratarem aprendizes, mas permite que o façam.

Ao usar a linha de raciocínio da função promocional do direito, o governo poderia oferecer incentivos para que contratem aprendizes, mesmo sem a obrigatoriedade. A título de exemplo, podem ser citados benefícios como a redução de carga tributária sobre a folha de pagamento de aprendizes, prêmios, facilitação de crédito, etc.

Campanhas de conscientização para que essas empresas contratem aprendizes também podem surtir efeitos positivos.

4.4 RESPONSABILIDADE SOCIAL

O estudo concluiu ser inafastável a importância da empresa para o emprego do jovem, mas encontrou diversos entraves que impedem algumas empresas de cumprir a cota de aprendizagem profissional de forma integral.

Nesse diapasão, importante mencionar o tema da Responsabilidade Social.

De acordo com o Green Paper da Comissão das Comunidades Europeias:

Ser socialmente responsável não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais - implica ir mais além através de um “maior” investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais. A experiência adquirida com o investimento em tecnologias e práticas empresariais ambientalmente responsáveis sugere que ir para além do simples cumprimento da lei pode aumentar a competitividade de uma empresa. Assim, o facto de se transcender as obrigações legais elementares no domínio social - por exemplo, em termos de formação, condições de trabalho ou das relações administração-trabalhadores - é possível de ter também um efeito direto sobre a produtividade. Possibilita igualmente uma melhor gestão da mudança

¹⁶⁶ SEBRAE. **Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil**. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em: 17 mar. 2021.

e a conciliação entre o desenvolvimento social e uma competitividade reforçada.¹⁶⁷

O fator condicionante da diferença entre a responsabilidade social e a função social da empresa está na espontaneidade. Enquanto o cumprimento da responsabilidade social se efetiva de forma espontânea, a função social da empresa, por se tratar de princípio, legitima a imposição de deveres cogentes:

Segundo a ISO 26000, a responsabilidade social se expressa pelo desejo e pelo propósito das organizações em incorporarem considerações socioambientais em seus processos decisórios e a responsabilizar-se pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente. Isso implica um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável, que esteja em conformidade com as leis aplicáveis e seja consistente com as normas internacionais de comportamento. Também implica que a responsabilidade social esteja integrada em toda a organização, seja praticada em suas relações e leve em conta os interesses das partes interessadas.¹⁶⁸

Em que pese o caráter altruísta da responsabilidade social, o termo é complexo e deve ser visto como uma responsabilidade da empresa perante a comunidade e não como mero assistencialismo ou atividade meramente voluntária.

De acordo com Archie Carroll¹⁶⁹, para que a responsabilidade social de uma empresa seja aceita, ela deve ser estruturada de forma que toda gama de responsabilidades comerciais seja abrangida. Para tanto, sugere que quatro tipos de responsabilidade social constituem o total da responsabilidade social da empresa: as responsabilidades econômica, legal, ética e filantrópica.

Por todo o exposto, haja vista a lei de aprendizagem não enxergar as necessidades de alguns setores, o presente estudo sugere revisão da normatização de forma que sejam impostas cotas mínimas, em vista de sua função social, incidentes apenas sobre o percentual de empregados sobre os quais a aprendizagem profissional poderá, efetivamente, ser cumprida.

¹⁶⁷ COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Livro Verde** – Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Bruxelas, 2001. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a_pt.pdf. Acesso em: 15 mar. 2121.

¹⁶⁸ INMETRO. **ISO 26.000** – Diretrizes sobre Responsabilidade Social. Publicada em 1 nov. 2010. Disponível em: http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp. Acesso em: 15 mar. 2021.

¹⁶⁹ CARROLL, Archie The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. **Business Horizons**, v. 34, n. 4, p. 39-48, jul./ago., 1991. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000768139190005G>. Acesso em: 16 mar. 2021.

Caso a empresa tenha esse *minimum minimorum* a cumprir por lei, já estarão garantidas vagas para jovens que justifiquem o atendimento à aprendizagem como ação afirmativa.

De outro lado, a empresa pode ser incentivada a ampliar as vagas de emprego aos jovens carentes sob forma de sua responsabilidade social.

Em ambos os casos, o Estado poderá dispor de políticas de incentivo que fomentem os esforços dos estabelecimentos para a contratação dos adolescentes e jovens. Essas políticas precisam ser consistentes, claras e bem definidas.

Apesar da legislação, hoje, disponibilizar incentivos ligados ao apoio a crianças, jovens e adolescentes, eles se destinam às organizações sem fins lucrativos, escolas e universidades.

O presente estudo não encontrou incentivos vigentes ligados à aprendizagem destinados às empresas contratantes.

Torna-se importante, também, a divulgação da aprendizagem e sua legislação. Muitos estabelecimentos desconhecem a abrangência da incidência da lei de aprendizagem.

A IN 146/18, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, esclarece que o critério de inclusão de estabelecimentos no cumprimento da lei não está ligado ao fato de o estabelecimento ter ou não fins lucrativos, mas sim, ao fato de contratar empregados pelo regime CLT (art. 2, parágrafo 8º) e a obrigatoriedade se dá a partir do momento que o estabelecimento passa a ter 07 empregados (art. 2, parágrafo 1º) contratados nas funções que demandam formação profissional:

§ 4º Os estabelecimentos condominiais, associações, sindicatos, igrejas, entidades filantrópicas, cartórios e afins, conselhos profissionais e outros, embora não exerçam atividades econômicas, estão enquadrados no conceito de estabelecimento, uma vez que exercem atividades sociais e contratam empregados pelo regime da CLT (parágrafo 4 do artigo 2146/18 da IN 146/18/SIT).

Muitos condomínios, principalmente os residenciais, ignoram por completo a necessidade de contratar aprendizes, até mesmo algumas administradoras condominiais desconhecem a aplicação da lei de aprendizagem a condomínios.

Pesquisa dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), demonstra que, em dezembro de 2019, havia 187 aprendizes trabalhando em condomínios edifício (nomenclatura RAIS) no Distrito Federal; 74 no Rio Grande do

Sul; 195 na Bahia; 01 no Acre; 261 no Rio de Janeiro, 98 em Minas Gerais e 349 em São Paulo. Quantidades pouco significativas se levado em conta o número de condomínios existentes no Brasil. Segundo pesquisa denominada *Mapa dos Condomínios de São Paulo*, em 2016, o município possuía 21.000 condomínios¹⁷⁰.

Isso posto, percebe-se que muito pode ser feito pelo jovem. A falta de coordenação entre as políticas públicas dificulta essa ação.

O jovem acolhido, parte especial desse estudo, precisa de medidas que lhe permitam superar as limitações trazidas por sua realidade. A união entre empresas, Estado, órgãos executivos, entidades formadoras da aprendizagem profissional e entidades acolhedoras e sociedade civil, de forma equânime e coerente, pode mudar essa realidade. Trabalho digno, cultura, educação e moradia fazem parte da busca pela dignidade. São projetos que devem estar imbricados, mas não estão.

A empresa, além do emprego em si, que já irá trazer o mínimo de dignidade ao jovem, pode, por meio de seus diversos departamentos, proporcionar-lhe outras oportunidades que lhe permitirão melhorar a sua vida e, consequentemente, de suas gerações futuras, entre as quais:

- I. acesso à cultura por meio do inter-relacionamento entre os diversos trabalhadores que, por heterogeneidade de conhecimento poderão passar diferentes pontos de vista ao aprendiz. A depender do formato de aprendizagem desenvolvido pela empresa ela pode proporcionar ao jovem acesso a livros, periódicos, internet, palestras, tutoria, etc.;
- II. cuidados médicos: muitas empresas fornecem convênio médico aos trabalhadores ou possuem seus próprios ambulatórios;
- III. apoio psicológico: os departamentos de recursos humanos ou ambulatórios de algumas empresas possuem psicólogos;
- IV. melhora na alimentação: o fato de o jovem estar empregado já lhe permite melhorar a alimentação, mas, as empresas, ao fornecerem vale alimentação aos aprendizes, aumentam exponencialmente a qualidade de sua alimentação.

¹⁷⁰ LELLO CONDOMÍNIOS. **Mapa dos Condomínios de São Paulo**, 2016. Disponível em: <https://www.lellocondominios.com.br/wp-content/uploads/2016/12/Indicadores.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2021.

Com a revisão normativa, ou flexibilização por meio de acordos de cooperação técnica, todas as empresas serão capazes de acolher aprendizes de acordo com as possibilidades que seu faturamento e suas especificidades permitem.

Reforçando o que foi mencionado em item anterior, tais ações, efetivadas pelos estabelecimentos, reduzem consideravelmente os encargos do Estado.

Uma parcela desses jovens faz parte de programas estatais de distribuição de renda. Ao começar o trabalho formal, eles saem desses programas e diminuem a despesa do Estado. Despesas médicas, muitas vezes, passam a ser custeadas pelas empresas, desafogando o SUS.

Conforme já abordado, ao estarem empregados, esses jovens se tornam consumidores, o que amplia a movimentação econômica.

Quanto mais a empresa for conscientizada sobre seu impacto positivo na vida do jovem e no futuro do país por meio do oferecimento de emprego para a faixa etária abordada, mais ela se sentira incentivada a promover projetos de inclusão para o aprendiz.

4.5 DEMAIS SOLUÇÕES

Um estudo do IPEA realizado em 2019 conclui que o aumento de 1% da taxa de desemprego dos jovens homens de 15 a 29 anos “conduz a um aumento na taxa de homicídios na ordem de 2%, sendo que esse efeito é crescente com a idade do jovem: 0,7% para adolescentes (15 a 17 anos), 1,8% para jovens (18 a 24 anos) e 3,4% para adultos jovens (25 a 29 anos)”¹⁷¹.

O mesmo estudo traz que os resultados obtidos “colocam ênfase nas oportunidades laborais e educacionais para prevenir crimes. Nesse sentido, os objetivos estão imbricados, uma vez que a manutenção do jovem na escola contribui para aumentar a empregabilidade para ele no futuro”¹⁷².

O estudo reforça, assim, a relação entre estudo e qualidade do emprego, como também a relação entre esses e a redução do risco do jovem entrar na criminalidade.

O capítulo 2 deste trabalho trouxe informações que demonstram a baixa qualidade do ensino público no Brasil. Dessa forma, importante haver ênfase do

¹⁷¹ CERQUEIRA, Daniel; MOURA, Rodrigo. **Oportunidades Laborais, Educacionais e Homicídios no Brasil**. Texto para Discussão. IPEA. Brasília, 2019, p. 31.

¹⁷² Ibidem, p. 31

Estado na melhoria do ensino público, bem como em políticas públicas que mantenham o jovem na escola.

Importante mencionar que a qualidade dos cursos ministrados pelas entidades formadoras de aprendizes também tem impacto no acesso do jovem ao emprego e na qualidade desse emprego.

Como demonstrado no capítulo 1, grande parte das entidades formadoras não possuem cursos voltados à tecnologia. Caso tivessem, o jovem teria maior possibilidade de acesso ao emprego que exige esse tipo de formação.

Outras, fornecem apenas cursos administrativos, sem variedade, impedindo que o jovem volte a ser aprendiz em uma outra vaga.

Veja-se, a questão não é determinar quais empresas podem cumprir cotas, mas sim, qual o critério a ser usado que impute uma justa base de cálculo que as permita cumprir sua função social sem colocar em risco sua continuidade, uma vez que o trabalho conclui que a imposição da cota de forma linear não é possível ou adequada. Além disso, quais as melhorias podem ser trazidas ao supedâneo normativo da aprendizagem profissional que traga maior eficiência e eficácia na sua aplicação prática.

Nota-se, que a inserção do jovem no emprego formal e de qualidade, respeitando suas características físicas e psicológicas de sujeito em formação, é de imensa importância para sua qualidade de vida e perspectiva de futuro.

Dessa forma, ciente da relevância dos estabelecimentos nesse contexto, o Estado deve propor políticas que possam ser cumpridas pelas empresas.

Ao impor cotas inacessíveis, a lei se torna meramente programática, uma vez que, na incapacidade de cumprir-las, em nome de sua sobrevivência, o mercado se autorregula e, como visto no liberalismo, as consequências não são favoráveis à maioria quando ocorre essa autorregulação.

CONCLUSÃO

O presente trabalho, elaborado com base em pesquisa documental e jurisprudencial, procurou identificar a importância da aprendizagem para o jovem brasileiro, bem como, analisar se a imposição linear de cotas a todos os estabelecimentos é de possível aplicação.

Para tanto, foi trazido ao trabalho o contexto histórico da aprendizagem profissional, o desenvolvimento do Princípio da Responsabilidade Social da Empresa, assim como a definição e importância da aprendizagem profissional como ação afirmativa.

A pesquisa se desenvolveu de modo a conseguir responder aos seguintes questionamentos: I) a aprendizagem profissional é importante para o jovem e para diminuir as desigualdades sociais no Brasil?; II) a imposição de uma quantidade mínima e máxima de aprendizes a serem contratados pode interferir no Princípio da Livre Iniciativa?; III) a linearidade na forma de imposição do percentual de cotas a todos os estabelecimentos é possível e adequada?

A pesquisa trouxe dados que demonstraram haver um abismo social entre classes no Brasil.

A falta de acesso ao ensino de qualidade e a equipamentos culturais, além de desigualdades causadas por fatores e discriminações históricas, faz com que seja grande a disparidade entre as oportunidades para os jovens de baixa renda - moradores de bairros periféricos -, e os jovens de classes mais altas.

Uma intersecção de discriminações coloca os jovens carentes brasileiros em situação de vulnerabilidade e falta de perspectivas de futuro.

Com atraso escolar, dificuldade de integração social, falta de acesso a cursos de qualidade e falta de apoio familiar, é difícil para esses jovens alcançarem um emprego digno e formal sem o apoio de ações afirmativas.

Dessa forma, a aprendizagem profissional é uma ação afirmativa importante.

Por outro lado, o levantamento do supedâneo normativo que abarca a aprendizagem profissional demonstrou que ele foi enrijecido ao longo dos anos, de forma a tornar a cota mínima de 5% inatingível para alguns segmentos.

Estatísticas do IBGE trazidas ao estudo demonstraram que a cota total de aprendizes, aplicando-se o mínimo percentual de 5%, era de 953.721 em 2018.

Porém, dados do CAGED demonstram que mesmo havendo expressivo aumento na contratação de aprendizes de 2006 para 2013, passando de 64.274 naquele ano, para 340.638 nesse, a média entre 2014 e 2019 ficou em 414.985, ou seja, menos de 43% no teto estimado pelo IBGE.

Isso pode indicar que a meta está muito acima do acessível para os estabelecimentos.

De outra forma, a pesquisa também identificou nichos de estabelecimentos que desconhecem a normatização da aprendizagem e ignoram que se enquadram nas cotas a cumprir.

Assim, a conscientização dos estabelecimentos é fundamental para que seus administradores entendam a importância da contratação e desenvolvimento de projetos que possibilitem a esses jovens a possibilidade de alcançarem uma carreira digna por meio da aprendizagem.

Muitos estabelecimentos também desconhecem que desde 2005 a aprendizagem profissional abarca o jovem entre 14 e 24 anos. Esses estabelecimentos ainda se referem a aprendizagem como “menor aprendiz” e consideram que ainda se aplica a jovens de 14 a 18 anos.

Há, portanto, estabelecimentos que nada cumprem da cota de aprendizagem profissional por ignorar que devem cumprí-lo. Outros cumprem apenas uma pequena parte por falta de conscientização. Mas diversos estabelecimentos não a cumprem por encontrarem dificuldades fáticas para cumprí-la.

Para essas empresas que encontram impedimentos intransponíveis de cumprí-las, torna-se necessária a revisão da forma da base de cálculo das cotas.

Essa revisão pode ser feita por meio de modificação legislativa ou Portarias Regulamentadoras.

Ao serem obrigados a cumprir a normatização em sua integralidade, alguns estabelecimentos podem colocar em risco a continuidade da empresa. Ao não cumprirem, ficam à mercê de multas e processos judiciais por dano moral coletivo que podem chegar a milhões de reais.

Essa imposição do cumprimento de cotas sem a adequação às necessidades desses estabelecimentos faz com que diversos princípios constitucionais colidam,

entre eles o da livre iniciativa, da função social da empresa, da propriedade privada, da valorização do trabalho, da livre concorrência, da dignidade da pessoa humana e da continuidade da empresa.

A lei, da forma que está, apesar de válida, não atinge os fins almejados e deixa a desejar no plano da eficácia. Não traz ao jovem o amplo acesso ao emprego e coloca estabelecimentos em situação de risco.

Tendo em vista a importância da aprendizagem profissional e do emprego para o jovem carente, mas não podendo ficar em segundo plano a importância da preservação da empresa, o estudo conclui ser necessária revisão da forma da base de cálculo da cota de aprendizagem para as empresas que não conseguem cumprí-la, mormente as constantes na Portaria 693/17.

REFERÊNCIAS

ABCFAV. Associação Brasileira dos Cursos de Formação e Aperfeiçoamento de Vigilantes. **Manual do Vigilante. Curso de Formação**. 2. ed. São Paulo, 2012. Disponível em: https://4faab400-ec94-4345-84ee-c2052ce32d59.filesusr.com/ugd/c6e183_1efab82a783c42879ff24fd629613313.pdf. Acesso em: 30 nov. 2020.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo, Malheiros.

BALERA, Wagner; SAYEG, Ricardo Hasson. **O Capitalismo Humanista: filosofia humanista de direito econômico**. Petrópolis: KBR, 2011.

BARROSO, Luiz Roberto. A Ordem Econômica Constitucional e os Limites à Atuação Estatal no Controle de Preços. **Revista de Direito Administrativo**, v. 226. Rio de Janeiro, p. 187-212, 2001. Disponível em <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47240/44652>. Acesso em 10 mar. 2021.

BENACCHIO, Marcelo. A regulação jurídica do mercado pelos valores do capitalismo humanista. In: SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; MEZZAROBA, Orides. (Coord.). **Empresa, sustentabilidade e funcionalização do direito**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, v. 2.

BENACCHIO, Marcelo. **Direito Empresarial**: estruturas e regulação. São Paulo: Universidade Nove de Julho, UNINOVE, 2018, v. 2.

BERCOVICI, Gilberto. **Constituição Econômica e Desenvolvimento**: uma leitura a partir da Constituição de 1988. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2005.

BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função**: novos estudos de teoria do direito. Barueri, SP: Manole, 2007.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Diário da Câmara dos Deputados**, abr. 2000. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/diariosdacamara> Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. **Cartilha de Orientações Técnicas**: Serviço de Acolhimento para Crianças e Adolescentes. Ministério do Desenvolvimento e do Combate à Fome. 2. ed. Brasília, jun. 2009.

BRASIL. Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 138 sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Conven%C3%A7%C3%A3o+138+da>

+OIT++Idade+m%C3%ADnima+de+admiss%C3%A3o+ao+emprego. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. Convenção Sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego. Art. 2, item 4. Disponível em:
<http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Conven%C3%A7%C3%A3o+138+da+OIT++Idade+m%C3%ADnima+de+admiss%C3%A3o+ao+emprego>. Acesso em: 30 nov. 2020.

BRASIL. Convenção Sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego. Art. 7. Disponível em:
<http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Conven%C3%A7%C3%A3o+138+da+OIT++Idade+m%C3%ADnima+de+admiss%C3%A3o+ao+emprego>. Acesso em: 30 nov. 2020.

BRASIL. Decreto nº 6.481 de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm. Acesso em: 01 de dezembro de 2020.

BRASIL. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 8.622, de 10 de janeiro de 1946. Dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários, estabelece e deveres dos empregadores e dos trabalhadores menores relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/19371946/Del8622.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20aprendizagem%20dos,aprendizagem%20e%20das%20outras%20provid%C3%A1ncias. Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. Instrução Normativa SIT nº 146 de 25/07/2018. Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional. Disponível em:
<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Instrucaonormativitasit1462018.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20cumprimento%20das%20normas%20relativas%20%C3%A0%20aprendizagem%20profissional>. Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. IDEB – Apresentação. Disponível em:
<http://portal.mec.gov.br/conheca-o-ideb>. Acesso em: 21 nov. 2020.

BRASIL. Polícia Federal. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Portaria nº 3.233/2012 - DG/DPF, de 10 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre as normas relacionadas às atividades de Segurança Privada. Disponível em: [file:///C:/Users/Dell/Downloads/PORTARIA%203233-2012\(2\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/PORTARIA%203233-2012(2)%20(2).pdf). Acesso em: 30 nov. 2020.

BRASIL. **Portaria nº 634, de 9 de agosto de 2018.** Altera a Portaria MTE nº 723 de 2012 , que cria o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional - CNAP, destinado ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º do Decreto nº 5.598, de 01.12.2005. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mtb-634-2018.htm>. Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. **Portaria nº 693 de 23 de maio de 2017.** Dispõe sobre a formação de aprendizes em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do art. 23-A do Decreto 5598/2005, (alterado pelo Decreto 8.740, de 04 de maio de 2016) e dá outras providências. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P693_17.html. Acesso em: 01 dez. 2020.

BRASIL. Recomendação nº 190 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Proibição e Ação Imediata para a Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil, adotada pela **Conferência Internacional do Trabalho em sua 87ª Sessão**, ocorrida em Genebra em 17 de junho de 1999. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Recomenda%C3%A7%C3%A3o+190+da+OIT+sobre+Proibi%C3%A7%C3%A3o+e+a%C3%A7%C3%A3o+imediata+para+a+elimina%C3%A7%C3%A3o+das+piores+formas+de+trabalho+infantil>. Acesso em: 30 nov. 2020.

BRASIL. Senado Federal. Sistema S. **Senado Notícias.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>. Acesso em: 30 nov. 2020.

BRESSER-PEREIRA, Antonio Carlos. Prefácio. In: LIMA, Gilberto Tadeu (Org.). SICSÚ, João (Org.). **Macroeconomia do emprego e da renda: Keynes e o Keynesianismo.** Barueri: Manole, 2003.

CAJAZEIRAS, Jorge Emanuel Reis. BARBIERI, José Carlos. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável.** São Paulo: Saraiva, 2016.

CALÇAS, Manoel de Queiroz Pereira. A nova lei de recuperação de empresas e falências: repercussão no direito do trabalho (Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 73, n. 4, p. 39-54, out./dez. 2007.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Edital de licitação poderá determinar o número mínimo de menores aprendizes,** 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/552853-edital-de-licitacao-podera-determinar-numero-minimo-de-menores-aprendizes/>. Acesso em: 16 mar. 2021.

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed., 21 reimp. Coimbra: Edições Almedinas, 2003.

CARROLL, Archie The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. **Business Horizons**, v. 34, n. 4, p. 39-48, jul./ago., 1991. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000768139190005G>. Acesso em: 16 mar. 2021.

CERQUEIRA, Daniel; MOURA, Rodrigo. **Oportunidades Laborais, Educacionais e Homicídios no Brasil**. Texto para Discussão. IPEA. Brasília, 2019.

COELHO, Bernardo Leônio Moura. A Contratação de Aprendizes Pelos Entes Públicos: Uma aplicação dos Princípios Constitucionais de Legalidade e Moralidade. **Brasília**, a. 43, n. 169 jan./mar., 2006. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/92303/Coelho%20Bernardo.pdf?sequence=4>. Acesso em: 29 out. 2020.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Livro Verde** – Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Bruxelas, 2001. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a_pt.pdf. Acesso em: 15 mar. 2121.

COMPARATO, Fábio Konder. Estado, Empresa e Função Social. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, ano 95, v. 732, 1996.

CONAP. **Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional**, maio de 2018. Disponível em: <http://cfis.com.br/site/decretos/conap-2018.pdf>. Acesso em: 30 out. 2020.

DE LUCCA, Newton. A função social da empresa. In: COELHO, Fábio Ulhoa (Coord.). **Tratado de Direito Comercial**. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 1. Versão digital disponível na Biblioteca da Universidade Nove de Julho – UNINOVE. Disponível na Biblioteca AVA UNINOVE.

DE LUCCA, Newton. **Da Ética Geral à Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

FENAVIST. Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores. **IV ESSEG**: Estudo do Setor de Segurança Privada, 2013.

FERNANDES, Jean Carlos. In: CARVALHO, Maria de Lourdes. **A Empresa Contemporânea**: sua função social em face das pessoas com deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

FRANCO FILHO, Alberto de Magalhães. Breve Análise da Ordem Econômica Constitucional Brasileira. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitoconstitucional/breveanalisedaordemeconomicoconstitucional-brasileira/#_ftn2. Acesso em: 18 nov. 2020.

FRAZÃO, Ana. Função social da empresa. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. CAMPOLONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coords.). Tomo: Direito Comercial. COELHO, Fábio Ulhoa; ALMEIDA, Marcus Elidius Michelli de (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>. Acesso em 08 mar. 2021.

FRAZÃO, Ana. Responsabilidade Social Empresarial. In: FRAZÃO, Ana (Org). **Constituição, empresa e mercado**. Brasília: Universidade de Brasília. Grupo de Estudos Constituição, Empresa e Mercado (GECEM), 2017.

FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

GEMAA. Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa. **Estados Unidos**. Disponível em: <http://gemaai.iesp.uerj.br/estados-unidos/> Acesso em: 17 nov. 2020.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988: interpretação crítica**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

GURGEL, Maria Aparecida. Discriminação Positiva. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, ano X, n. 19, p. 16, mar. 2000. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/attachments/article/2731/Revista%20MPT%20%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2019.pdf> Acesso em: 13 nov. 2020.

IBC. Instituto Brasileiro de Coaching. **Rotatividade de funcionários – Entenda as causas**. 1 out. 2018. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/causas-rotatividade-de-funcionarios/>. Acesso em: 21 mar. 2121.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2017. In: **Coordenação de População e Indicadores Sociais**, Rio de Janeiro, 2017, p. 11. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2020.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. IDEB – índice de Desenvolvimento da Educação Básica. **IDEB – Resultados e Metas**. Disponível em: <http://ideb.inep.gov.br/resultado/>. Acesso em: 21 nov. 2020.

INMETRO. **ISO 26.000 – Diretrizes sobre Responsabilidade Social**. Publicada em 1 nov. 2010. Disponível em: http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp. Acesso em: 15 mar. 2021.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Atlas da Violência**. Ministério da Economia, Ministro Paulo Guedes. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/24/atlas-da-violencia-2020>. Acesso em: 16 mar. 2121.

JORGE, André Guilherme Lemos; MARQUES, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug. Pressupostos constitucionais da intervenção do Estado no direito econômico. In:

JORGE, André Guilherme Lemos; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel (Org.). **Direito Empresarial: Estruturas e Regulação**. São Paulo: UNINOVE, 2018.

KOGA, Dirce. **Medidas de Cidades**: entre territórios de vida e territórios vividos. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

LEGNET. Gestão em Conformidade. **ISO 26000 e ABNT NBR 16001 - Compreendendo a Responsabilidade Social**. Disponível em: <https://legnet.com.br/news/iso-26000-e-nbr-16001-compreendendo-a-responsabilidade-social>. Acesso em: 30 nov. 2020.

LELLO CONDOMÍNIOS. **Mapa dos Condomínios de São Paulo**, 2016. Disponível em: <https://www.lellocondominios.com.br/wp-content/uploads/2016/12/Indicadores.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2021.

MALLET, Estevão. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Consulta para o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo – SEAC/SP.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=NyoZ5>. Acesso em: 22 nov. 2020.

MJSP – Polícia Federal. Divisão de Estudos, Legislação e Pareceres – DELP/CGCSP/DIREX/PF. **Parecer nº 16237885/2020**.

MORAES, Alexandre de. **Constituição Federal Comentada**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MOREIRA, Egon Bockmann. Os Princípios Constitucionais da Atividade Econômica. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, v. 45, 2006. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/8751/6577>. Acesso em: 24 nov. 2020.

NALINI, José Renato. **Ética Geral e Profissional**. 14. ed. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho: De acordo com a Reforma Trabalhista**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019.

OBSERVATÓRIO DO TERCEIRO SETOR. **Quem somos**. Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/quem-somos/>. Acesso em: 22 nov. 2020

OLIVEIRA, Guilherme. **Aprendizagem profissional é subutilizada no Brasil, afirmam especialistas**. 19 mar. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/aprendizagem-e-subutilizada-no-brasil-afirmam-especialistas>. Acesso em: 12 mar. 2021.

OLIVEIRA, Guilherme. Gráfico 1- Aprendizagem Profissional é subutilizada no Brasil, afirmam especialistas. **Especial Cidadania**. Publicado em 19 mar. 2019. <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/aprendizagem-e-subutilizada-no-brasil-afirmam-especialistas>. Acesso em: 17 fev. 2021.

PERLINGIERI, Pietro. **O Direito Civil na Legalidade Constitucional**. Edição Brasileira Organizada por Maria Cristina De Cicco. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

PNUD BRASIL. **O que é o IDH?** Disponível em: <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/conceitos/o-que-e-o-idh.html>. Acesso em: 14 nov. 2020.

PNUD BRASIL. PNUD apresenta Relatório de Desenvolvimento Humano 2019 com dados de 189 países. **PNUD no mundo**, 09 dez. 2019. Disponível em: <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2019/pnud-apresenta-relatorio-de-desenvolvimento-humano-2019-com-dado.html>. Acesso em: 14 nov. 2020.

PRADA, Cynthia Granja; WEBER, Lidia Natalia Dobrianskyj. O Abrigo: análise de relatos de crianças vítimas de violência doméstica que vivem em instituições. **Revista de Psicologia da UNESP**, v. 5, n. 1, 2006. Disponível em: <http://lidiaweber.com.br/Artigos/2006/2006Oabrigoadanalisederelatosdecriancasvitimasdeviolenciadomesticaquevivememinstituicoes.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2020.

QUEIROZ, Claudete Terezinha T.; QUEIROZ, Miron T. In: MACHADO, Antonio Cláudio da Costa Machado (Org.); ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.). **CLT interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 11. ed. São Paulo: Manole, 2020.

RDH. Relatório do Desenvolvimento Humano. Além do Rendimento, além das médias, além do presente: Desigualdades no desenvolvimento humano no século XXI. **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano**, 2019. Disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_pt.pdf Acesso em: 14 nov. 2020.

RNSP. **Rede Nossa São Paulo**. Disponível em: <https://www.nossasaopaulo.org.br/quemsomos/#rnsp>. Acesso em: 21 nov. 2020.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: includente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SALOMÃO FILHO, Calixto. Função social do contrato: primeiras anotações. In: **Tutela coletiva**: 20 anos da lei de ação civil pública e do fundo de defesa de direitos difusos: 15 anos do código de defesa do consumidor. 2006. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001556519>. Acesso em 10 mar. 2021.

SANTANA, Queren Formiga. Recuperação Judicial: Análise dos Aspectos Estruturais à Luz da Preservação da Empresa. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho. Orientador: Professor Doutor Manoel Pereira Calças. São Paulo, 2020. Disponível em

<https://bibliotecatede.uninove.br/bitstream/tede/2206/2/Queren%20Formiga%20Santana.pdf>.

SANTOS, Fabiana Pimentel; DAVEL, Eduardo Paes Barreto. Gestão de Equipamentos Culturais e Identidade Territorial: Potencialidades e Desafios. **XVII ENAMPUR, 2017**. Sessão Temática 6: Espaço, Identidade e Práticas Socioculturais. Disponível em: http://anpur.org.br/xviienanpur/principal/publicacoes/XVII.ENANPUR_Anais/ST_Sessoes_Tematicas/ST%206/ST%206.5/ST%206.5-01.pdf. Acesso em: 17 nov. 2020).

SEBRAE. **Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil**. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em: 17 mar. 2021.

SECRETARIA-GERAL. Governo Federal apresenta os custos econômicos da criminalidade no Brasil. Secretaria Especial de Assuntos Estratégicos (SAE-PR). Disponível em: <https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/noticias/2018/junho/governo-federal-apresenta-os-custos-economicos-da-criminalidade-no-brasil>. Acesso em: 16 mar. 2021.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SENAC. **Plano de Curso**. Aprendizagem Profissional em Comércio de Bens, Serviços e Turismo. Eixo Tecnológico: Desenvolvimento Educacional e Social. Vigente a partir de 01/01/2019. Versão 3. Disponível em: <https://www.sp.senac.br/jsp/default.jsp?newsID=DYNAMIC,oracle.br.dataservers.CourseDataServer,selectCourse&course=25887&template=null.dwt&unit=NONE&testeira=474>. Acesso em: 17 nov. 2020.

SENAI. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. **Aprendizagem Industrial**. Disponível em: <http://www.sp.senai.br/cursos/7/aprendizagem-industrial?menu=30>. Acesso em: 30 out. 2020.

SENAI. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. **Aprendizagem Industrial: orientações para as empresas**. 5. ed. São Paulo, 2019.

SESVESP. Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Segurança Eletrônica e Cursos de Formação do Estado de São Paulo. **Histórico da Segurança Privada**. Disponível em: <https://www.sesvesp.com.br/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

SILVA, Jose Afonso da Silva. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 2006.

SILVA, Rebeca Souza Henriques. **Breve análise do princípio constitucional da função social da propriedade**. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/47740/breve-analise-do-princípio-constitucional-da-função-social-da-propriedade>. Acesso em: 14 mar. 2021.

SOWEL, Thomas. **Ação Afirmativa ao Redor do Mundo**: um estudo empírico sobre cotas e grupos preferenciais. Tradução de Joubert de Oliveira Brízida. São Paulo: Realizações, 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Renovar, 2009.

TAVARES, André Ramos. **Direito constitucional da empresa**. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

THOLL, Susan. Terceirização: da origem e a aplicação no âmbito da administração pública. 60 f. 2004. Monografia (Especialização em Gestão Empresarial). Universidade Federal do Paraná, 2004.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A Função Social do Contrato: conceito e critérios de aplicação. **Revista de Informação Legislativa**, v. 42, n. 168, p. 197-213, out./dez. 2005. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/462>. Acesso em: 11 nov. 2020.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A Função Social do Contrato: conceito e critérios de aplicação. **Revista de Informação Legislativa**, v. 42, n. 168, p. 197-213, out./dez. 2005. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/462>. Acesso em: 11 nov. 2020.

TRT-2 1001113-35.2016.5.02.0032 SP, Relatora: Lizete Belido Barreto Rocha, Data Publicação 01/12/2019.

TRT-2 10012650620185020035 SP, Relator: MARCOS NEVES FAVA, 15^a Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 23/01/2020.

TRT-2 10016947720175020044 SP, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, 11^a Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 27/08/2019.

VAZ, Isabel. A Intervenção do Estado no Domínio Econômico: Considerações e Limites. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; MEYER P-FLUG, Samantha Ribeiro. **A Intervenção do Estado no domínio econômico**: condições e limites (Coord.). São Paulo: LTr, 2011.

ZAGONEL, Marina; BARACAT, Eduardo Milléo. Responsabilidade Social e Função Social da Empresa à Luz do Princípio da Livre Iniciativa. **Anais do V Congresso Luso-Brasileiro de Direitos Humanos na Sociedade da Informação**. Curitiba, v. 03, n. 26, p. 417-418, 2018.

ZALUAR, Alba. **Integração Perversa**: pobreza e tráfico de drogas. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas (FGV), 2004

ANEXO A – PLANO DE CURSO: Aprendizagem Profissional em Comércio de bens, Serviços e Turismo



PLANO DE CURSO

Aprendizagem Profissional em Comércio de bens, Serviços e Turismo

Eixo Tecnológico: Desenvolvimento Educacional e Social

Vigente a partir de 01/01/2019
VERSSÃO 3



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

INFORMAÇÕES DO CURSO NO SENAC SÃO PAULO

Área de Negócio: Desenvolvimento Social

Subárea: Tecnologias Sociais e Desenvolvimento Humano

Ficha Técnica: 18984

Formato de Oferta: presencial

Histórico de versões:

Versão 1 – 05/10/2018 – vigente a partir de 01/01/2019

Versão 2 – 30/04/2019 – atualização da ocupação nas páginas 3 e 6

Versão 3 – 01/10/2019 – atualização da ocupação nas páginas 3 e 6



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

1 IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

Título do Curso: Aprendizagem Profissional em Comércio de bens, Serviços e Turismo.

Eixo Tecnológico: Desenvolvimento Educacional e Social.

Carga Horária: 480 horas teóricas e 1.080 horas de prática na empresa, totalizando 1.560 horas.

Ocupações contempladas:

Códigos CBO	Ocupações	Pré-requisitos
411010	Assistente administrativo	14 a 24 anos incompletos
414140	Assistente de logística	
411030	Assistente de pessoal	
521140	Atendente de lojas e mercados	
411005	Auxiliar de escritório	
784105	Empacotador	
414125	Estoquista	
317205	Operador de computador	
422105	Recepção em geral	
521125	Repositor de mercadorias	
521110	Vendedor	16 a 24 anos incompletos
513435	Atendente de lanchonete	
513505	Auxiliar de cozinha	
514320	Auxiliar de limpeza	
514310	Auxiliar de manutenção predial	
513315	Camareiro em meios de hospedagem	
421310	Cobrador interno	
521135	Frentista	
421125	Operador de caixa	
422310	Operador de telemarketing	
354820	Organizador de evento	18 a 24 anos incompletos
514120	Zelador	



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

2 REQUISITOS E FORMAS DE ACESSO

Para matrícula no curso *Aprendizagem Profissional em Comércio de bens, Serviços e Turismo*, o (a) candidato (a) deve ter:

- Idade mínima de 14 anos completos e máxima de 24 anos incompletos. Ao completar 24 anos, conforme legislação, o aprendiz terá seu contrato de trabalho encerrado. Não há limite máximo de idade para pessoas com deficiência.
- Escolaridade mínima: cursando o Ensino Fundamental.

Documentos exigidos para matrícula:

- Documento de Identidade (RG), uma cópia simples.
- Cadastro de Pessoa Física (CPF), apenas para apresentação.
- Declaração de matrícula no Ensino Fundamental/Médio especificando o horário das aulas ou o histórico escolar, caso o Ensino Médio já tenha sido concluído.
- Contrato de Trabalho.
- Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), apenas para apresentação.
- Plano de Atividades.

Alunos, com menos de 18 anos, deverão vir acompanhados do responsável, portando documento de identidade e CPF.

3 JUSTIFICATIVA

A natureza do trabalho vem se modificando, trazendo impactos e desdobramentos em todos os setores da sociedade. As transformações são intensas e abrangentes, transformando a organização social, cultural e econômica. Estes impactos promovem mudanças nos modelos de negócios, propiciando o surgimento de novas profissões, carreiras e avanços tecnológicos.

Diante deste cenário, as demandas para a educação profissional provocam as instituições de ensino para que revejam os seus processos de aprendizagem e

itinerários formativos, de maneira que possibilitem aos adolescentes e jovens superar os desafios impostos pela sociedade contemporânea.

A Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, representou importante marco, na medida em que regulamentou o direito constitucional à profissionalização, acompanhando os princípios já adotados pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990), assegurados pela Constituição Federal.

O Senac, como instituição de educação profissional, tem o desafio de responder a um contexto social, no qual “o ingresso [de adolescentes e jovens] no mercado de trabalho se dá de forma precária, sem acesso à qualificação adequada e com jornadas que desestimulam a continuidade dos estudos” (BRASIL, 2014, p. 9)¹.

Assim, a educação profissional tem como objetivo promover a mobilidade e permanência no mundo do trabalho. Para tanto, o Senac oferta o curso *Aprendizagem Profissional em Comércio de bens, Serviços e Turismo*, que possui uma abordagem que prioriza o desenvolvimento integral do aluno no início de sua trajetória profissional, abarcando vida, sociedade e trabalho.

O curso é constituído por Objetivos que exploram as Unidades Curriculares: Mundo do trabalho, Desenvolvimento Pessoal e Participação Social e pelas Unidades Curriculares Diferenciadas: Prática Profissional e Projeto Aprendizagem. Esse formato busca promover um percurso de aprendizado progressivo, no qual o aluno comprehende os espaços onde os elementos estão circunscritos, contemplando expectativas, problemáticas e circunstâncias que permeiam as relações entre aprendizes e empresas diante do contexto profissional e social contemporâneo.

4 PERFIL DE CONCLUSÃO

O aprendiz atua nas áreas do comércio de bens, serviços e turismo, interagindo com indivíduos de diferentes contextos sociais e culturais, com destaque à comunicação assertiva, capacidade analítica, reflexiva e criatividade na solução de problemas. Apropria-se de novas tecnologias, atuando de forma sustentável e inovadora no mundo do trabalho. Articula conhecimentos relacionados às dimensões pessoal, profissional e social, exercendo atividades de forma

¹ BRASIL. Ministério do Trabalho. *Manual da Aprendizagem*. 2014. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual_da_Aprendizagem2017.pdf>. Acesso em: 16 maio 2018.

autônoma e crítica, agindo eticamente e reconhecendo-se como sujeito livre e de direitos.

O profissional qualificado no curso *Aprendizagem em Comércio de bens, Serviços e Turismo*, além de ter como marcas formativas domínio técnico-científico, visão crítica e atitudes empreendedora, sustentável e colaborativa, destaca-se também pela atitude saudável e principalmente pelo protagonismo juvenil, social e econômico, específicas do programa. Essas marcas reforçam o compromisso da instituição com a formação integral do ser humano, considerando aspectos relacionados ao mundo do trabalho e ao exercício da cidadania. Essa perspectiva propicia o comprometimento do aluno com a qualidade do trabalho, o desenvolvimento de uma visão ampla e consciente tanto da sua atuação profissional quanto da sua capacidade de transformação da sociedade.

O curso *Aprendizagem Profissional em Comércio de bens, Serviços e Turismo* está amparado pela Lei nº 10.097/2000, é regulamentado pelo Decreto nº 5.598/2005 e pela Portaria MTb 634/2018 e destina-se a adolescentes e jovens entre quatorze anos completos e vinte e quatro anos incompletos. No caso de pessoas com deficiência, o limite de idade não se aplica.

O aprendiz que concluir este curso poderá atuar em diferentes serviços no mercado de trabalho, conforme definido no Plano de Atividades, entregue pela empresa no ato da matrícula, de acordo com a lista de ocupações abaixo:

Códigos CBO	Ocupações
411010	Assistente administrativo
414140	Assistente de logística
411030	Assistente de pessoal
521140	Atendente de lojas e mercados
411005	Auxiliar de escritório
784105	Empacotador
414125	Estoquista
317205	Operador de computador
422105	Recepção em geral
521125	Repositor de mercadorias
521110	Vendedor



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

513435	Atendente de lanchonete
513505	Auxiliar de cozinha
514320	Auxiliar de limpeza
514310	Auxiliar de manutenção predial
513315	Camareiro em meios de hospedagem
421310	Cobrador interno
521135	Frentista
421125	Operador de caixa
422310	Operador de telemarketing
354820	Organizador de evento
514120	Zelador

Importante: O curso não envolverá as 22 ocupações relacionadas. Serão selecionadas, no máximo, 4 funções correlatas com as atividades da empresa, as quais juntas permitirão uma formação profissional adequada.

Este curso está situado no eixo Desenvolvimento Educacional e Social, cuja natureza é sustentar, e pertence ao segmento social.

A seguir, os Objetivos que compõem o perfil do aprendiz em Comércio de bens, Serviços e Turismo:

Mundo do Trabalho

- Propiciar ao aprendiz acesso e permanência no mundo do trabalho, por meio de uma visão crítica e analítica de suas potencialidades, experiências e desafios, a fim de desenvolver um indivíduo ético e autônomo.

Desenvolvimento Pessoal

- Incentivar o aprendiz a identificar, compreender e desenvolver suas potencialidades, por meio de suas vivências e anseios, possibilitando o seu reconhecimento como sujeito protagonista da trajetória pessoal, social e profissional.

Participação Social

- Promover a interação social e política do aprendiz, por meio do intercâmbio de experiências e da valorização de direitos, compreendendo a diversidade cultural e a coletividade como instrumento de mudança.



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

5 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

Unidades Curriculares		Carga horária
UC5: Prática Profissional Aprendizagem em Comércio de bens, Serviços e Turismo 1.080 horas	UC1: Mundo do Trabalho	192 horas
	UC2: Desenvolvimento Pessoal	112 horas
	UC3: Participação Social	140 horas
Carga horária total²		1.560 horas

As UCs 1, 2 e 3 podem ser desenvolvidas em concomitância ou sequencial.

As UCs 4 e 5 são pré-requisitos das UCs 1, 2 e 3. Devem ser desenvolvidas em concomitância com essas UCs.

5.1 Detalhamento das Unidades Curriculares

Unidade Curricular 1: Mundo do Trabalho

Carga horária: 192 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Adota postura crítica perante o mundo do trabalho, levando em conta possíveis formas de acesso e permanência, e seus anseios diante das oportunidades. 2. Reconhece-se como sujeito autônomo nas suas relações pessoais, sociais e profissionais, considerando a análise de seu contexto para a resolução de situações-problema. 3. Apresenta os resultados das atividades cotidianas do trabalho, considerando as particularidades das ocupações e comprometimento com o fazer profissional.

Elementos do objetivo
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Aprendiz e o trabalho</u>: direitos e deveres (empresa, instituição educacional e aprendiz); Programa de Aprendizagem (origem, contexto e implicações); Manual da Aprendizagem; Lei da Aprendizagem 10.097/2000; Contrato de Trabalho (principais informações - jornada de trabalho, remuneração, contratante e

² Soma das Unidades Curriculares, inclusive Projeto Aprendizagem e Prática Profissional.



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

contratado, intervalos, entre outros); cotidiano e situações de trabalho do jovem aprendiz; operações matemáticas (adição, subtração, divisão, multiplicação, porcentagem, juros simples e compostos); sistemas de medidas (comprimento, massa, capacidade, volume); uso de ferramentas tecnológicas para o trabalho - correio eletrônico (conceito, ferramentas para mensagens de e-mail, agenda de contatos, agenda de tarefas, administração de pastas e lixo eletrônico); editor de texto (criação, gerenciamento e manipulação de documentos, revisão e envio, formatação de texto, parágrafos e seções, criação de tabelas e listas, aplicação de referências, inserção e formatação de objetos); planilha eletrônica (criação e gerenciamento de planilhas e pastas, revisão e envio, criação de células, intervalos e tabelas, inserção e formatação de gráficos e objetos, criação e aplicação de fórmulas e funções matemáticas, estatísticas, financeiras); apresentação eletrônica (criação e gerenciamento de apresentações, inserção e formatação de formas e slides, slide mestre, criação de conteúdo do slide, aplicação de transições e animações, gerenciamento e execução de apresentações, ferramentas de ajuda dos aplicativos de escritório).

- **Direitos humanos**: casos e formas de constrangimento no ambiente de trabalho - discriminação e exclusão (social, étnico-racial, gênero, religiosa e das pessoas com deficiência); ações afirmativas e de inclusão no trabalho (avanços e falsos processos inclusivos).
- **Comunicação empresarial**: elementos de comunicação (contexto, emissor, receptor, canal, mensagem, ruídos e feedback); comunicação interna e externa; relacionamento interpessoal; comunicação oral e escrita; variedades linguísticas (norma padrão e não padrão, regionalismos, gírias); vocabulário técnico (jargões profissionais e termos técnicos relacionados às ocupações e áreas de atuação); técnicas de redação empresarial e oficial (coesão e coerência, pronomes de tratamento, abertura e fechamento, regras gramaticais e ortografia aplicáveis); estrutura textual (tipos de documentos - conceito e função); documentos oficiais e administrativos (características, aplicabilidade e tipos - ata, carta, circular, memorando, comunicado, e-mail, ofício, relatório, telegrama, fax, declaração, atestado, procuração, recibo, requerimento, aviso, petição inicial, contrato, edital, nota fiscal, ordem de compra, ordem de serviço, entre outros); métodos e técnicas de arquivo e protocolo - classificação de documentos, recebimento, distribuição, tramitação, expedição, temporalidade e tipos de arquivo (físico e eletrônico).
- **Relacionamento com o cliente**: tipos de clientes (interno, externo, pessoa física, pessoa jurídica – conceito e características); atendimento personalizado e diferenciado (idosos, crianças, pessoas com deficiência, gestantes e obesos); tipos e perfil comportamental de clientes (características, desejos e necessidades); técnicas de atendimento e abordagem ao cliente; boas práticas no relacionamento com o cliente (escuta atenciosa, cuidados com a linguagem e serviços de cortesia); formas de contato com clientes (presencial, telefônico, eletrônico, impresso, autoatendimento); técnicas de negociação e administração de conflitos (definição, tipos, características, níveis, resultados); técnicas de rapport aplicada ao processo de negociação e venda; etapas do processo de venda (sondagem, argumentação, superação das objeções, fechamento e pós-venda); Legislações e órgãos de proteção ao consumidor (Lei nº 8078/90 - Código de Defesa do Consumidor, Procon, IDEC, Delegacia do Consumidor - Decon, entre



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

outros); órgão de proteção ao crédito (tipos e finalidades – Serviço de Proteção ao Crédito - SPC, Serasa, Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos do Branco do Brasil – CCF, entre outros); procedimento de troca e devolução de produtos; pesquisa de satisfação de clientes (tipos, coleta de dados, tabulação, gráficos, relatórios e análise); fidelização (conceito, estratégias, importância).

- **Saúde e segurança do trabalho:** equipamentos de proteção individual (EPIs) relativos às ocupações – tipos, importância, utilização e conservação; equipamentos de proteção coletiva (EPCs) – tipos, importância e utilização; doenças ocupacionais e psicosociais e riscos de contaminação; Norma técnica e Norma regulamentadora - conceito e diferenças; principais normas regulamentadoras ABNT NBR – (NRs 05, 06, 07, 09, 17, 23 e 26); acidentes, incidentes, medidas de segurança e primeiros socorros.
- **Tecnologias da informação:** sigilo e segurança da informação (casos, uso de senhas e programas de segurança); fundamentos de internet - histórico, tipos de conexão, navegadores, características da web (endereço, domínio, URL, sites, portais, buscadores, redes sociais digitais, ferramentas de busca de emprego, netiqueta), downloads e uploads, atalhos e funções do teclado para navegação; sistemas de informação aplicados às atividades de comércio de bens, serviços e turismo (gestão de estoque, cadastro de clientes, informações contábeis e financeiras, gestão hoteleira, entre outros).
- **Fundamentos trabalhistas:** Constituição da República Federativa do Brasil, artigo 7º (direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores); Ministério do Trabalho (competências e serviços); Consolidação das Leis do trabalho – CLT (origem, função, direitos garantidos e alterações); sindicato (história, função e alterações); relações de emprego – tipos, implicações e problemáticas (avulso, estágio, teletrabalho, intermitente, formal, informal e terceirizado); outras formas de trabalho (autônomo e freelancer); violações de direitos e casos contemporâneos (Lista TIP, trabalho escravo, trabalho infantil, assédio moral, desvio e acúmulo de função); adicionais (insalubridade, periculosidade, horas noturnas e extraordinárias); Previdência Social (função e importância); processo de admissão e demissão de empregados; remuneração; jornada de trabalho; documentos profissionais (carteira de trabalho, contrato de trabalho, PIS e holerite); encargos sociais – conceito, tipos e forma de pagamento (FGTS, 13º salário, vale-transporte, férias e adicional); benefícios (plano de saúde, alimentação, auxílio educação, entre outros); suspensão e rescisão de contrato (sanções e direitos); poder disciplinar do empregador (advertência, suspensão, demissão por justa causa, demissão sem justa causa, aviso prévio, dispensa do empregado estável, apuração de faltas graves).
- **História do trabalho:** conceito (etimologia e outras concepções); contexto histórico nacional e mundial; globalização (problemáticas); história e implicações sociais dos processos de produção (revoluções e principais teorias administrativas).
- **Trabalho e cultura:** cultura do trabalho e suas relações (diversidade como valor e trabalho em equipe); coisificação (reduzir o outro à condição de objeto ou função); diferenças e problemáticas entre vida, tempo (ócio e tempo livre), emprego e trabalho; ética no trabalho (saber-poder: as implicações e



responsabilidades do conhecimento); mito da meritocracia; mais-valia (conceito); alienação no trabalho.

- **Sustentabilidade:** certificações ambientais e socioambientais (importância e problemáticas); responsabilidade ambiental e socioambiental; ecoeficiência; gestão sustentável; logística reversa.
- **Empreendedorismo e inovação:** principais conceitos, características e perfil do empreendedor (comportamento e personalidade); intraempreendedorismo; empreendedorismo corporativo; empregabilidade; microempreendedor individual (MEI); planejamento de negócio (startups e empresas); novas tendências de trabalho (profissões e formas); novos espaços de trabalho (coworking, espaços de cocriação e outros ambientes criativos); economia criativa (definição, origem, principais conceitos norteadores, indústrias criativas, modelos de negócio e cases); gestão da inovação; empresas inovadoras.
- **Mercado de trabalho:** planejamento de carreira (expectativas e necessidades, formas de inserção e permanência, outras perspectivas de carreira, entrevista de emprego, currículo e portfólio); perfil dos profissionais de comércio de bens, serviços e turismo; diferentes ambientes profissionais; organização da empresa (departamentalização, processos e propósitos corporativos); administração geral (gestão de pessoas, marketing comercial, financeiro, cadeia produtiva e logística); diferença entre razão social e nome fantasia; setores da economia (primeiro, segundo e terceiro setor); diferentes classificações das empresas (área de atuação, natureza jurídica, tipo de gestão, porte econômico, extensão geográfica, entre outras); funções administrativas (planejamento, direção, organização e controle); fluxograma de atividades inerentes às ocupações (funções e atribuições); infraestrutura de trabalho nas atividades de comércio de bens, serviços e turismo - equipamentos, utensílios e materiais de trabalho (tipos, aplicação, formas de operacionalização, limpeza e conservação); principais sistemas eletrônicos existentes em empresas (telecomunicações, telefonia, TV à cabo e internet, elevadores, portões, alarmes e cercas elétricas) – características, formas de manuseio e cuidados); organização e qualidade no ambiente de trabalho (tipos de leiaute, estruturas, características, Programa 5S ou Housekeeping).

Atitudes/Valores:

- Análise crítica e reflexiva de diversas realidades.
- Autonomia e liberdade na tomada de decisão.
- Atitude saudável e sustentável no âmbito individual e coletivo.
- Protagonismo e engajamento nos diversos espaços de interação.
- Consciência ética e política acerca dos impactos das atitudes nas relações.
- Valorização de vivências e experiências individuais e coletivas.
- Atitude empreendedora e criativa na solução de problemas.
- Respeito e valorização da diversidade.



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

Unidade Curricular 2: Desenvolvimento Pessoal

Carga horária: 112 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Amplia a compreensão de si e de seu pertencimento nos diversos espaços de atuação, considerando a importância de seus conhecimentos, experiências e vivências. 2. Reconhece-se como sujeito político, considerando suas ações como instrumento de mudança e influência. 3. Adota postura crítica a partir da reflexão de conceitos e valores alicerçados em modos de pensar e agir pré-estabelecidos.

Elementos da competência
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Cidadania e política</u>: conceito de liberdade, cidadania, política, democracia, sujeito e direito. ▪ <u>Adolescência e juventude</u>: conceito, cotidiano e particularidades de cada geração; violência contra a juventude (casos, histórico e dados estatísticos); protagonismo juvenil (conceito); plano de desenvolvimento pessoal (identificação de potencialidades). ▪ <u>Comunicação</u>: marketing pessoal; comunicação assertiva; mediação de conflitos (autopreservação e argumentação); linguagem oral, escrita e não verbal; leitura e interpretação de texto (mídia, literatura e seus diferentes gêneros textuais); análise crítica e interpretativa da imagem; interpretação e análise de gráficos e dados estatísticos. ▪ <u>Arte e cultura</u>: conceitos e importância; liberdade de expressão; relação entre arte, cultura e o indivíduo; identidade cultural (conceito e problemáticas); cultura popular brasileira e regional; contexto e especificidade das diferentes linguagens artísticas (música, artes cênicas, artes visuais, dança, cinema, fotografia e literatura). ▪ <u>Direitos humanos</u>: conceito e principais noções ao longo da história; Declaração Universal de Direitos Humanos (origem e importância, leitura e compreensão); conceitos de discriminação (exclusão social por questões econômicas, culturais, étnicas, religiosas, gênero, geração ou das pessoas com deficiência), preconceito (estigma, estereótipo e a diferença entre conhecer e julgar), empatia (diferença entre empatia e compaixão e sobre falsos processos empáticos) e alteridade (daquilo que diferencia o "eu" do "outro"); diferença entre ética e moral; importância e valorização da diversidade. ▪ <u>Saúde e autocuidado</u>: conceito de saúde (OMS); educação sexual (aspectos culturais, sociais e psicológicos); direitos reprodutivos e sexuais; Infecções Sexualmente Transmissíveis (ISTs); abuso sexual; drogas (lícitas e ilícitas); automedicação e seus riscos; alimentação saudável (escolhas, higiene e



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

<p>manuseio); esporte e atividades físicas (importância e cuidados); transtornos (depressão, suicídio, bulimia, anorexia, ansiedade, fobias, entre outros).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologia e letramento digital: inclusão digital (primeiro contato e rotinas de acesso); uso da internet (conceito e potencialidades); pesquisa (localizar, filtrar e avaliar qualitativamente a informação); plataformas de pesquisa e estudo (bibliotecas virtuais, sites de pesquisa, podcasts, blogs e portais de compartilhamento de vídeo); mídias sociais (tipos e potencialidades). ▪ Sustentabilidade: conceito e seus quatro pilares (ambiental, social, cultural e econômico); educação financeira (planejamento e cálculo), educação para o consumo (conceito, necessidade e desejo). <p>Atitudes/Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Análise crítica e reflexiva de diversas realidades. ▪ Autonomia e liberdade na tomada de decisão. ▪ Atitude saudável e sustentável no âmbito individual e coletivo. ▪ Protagonismo e engajamento nos diversos espaços de interação. ▪ Consciência ética e política acerca dos impactos das atitudes nas relações. ▪ Valorização de vivências e experiências individuais e coletivas. ▪ Atitude empreendedora e criativa na solução de problemas. ▪ Respeito e valorização da diversidade.

Unidade Curricular 3: Participação Social

Carga horária: 140 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconhece-se como sujeito livre e pertencente aos diversos espaços e grupos sociais, levando em conta a diversidade social e cultural da coletividade perante a igualdade de direitos. 2. Atua de forma justa e ética, compreendendo sua responsabilidade e a importância de sua influência direta ou indireta na coletividade.

Elementos da competência
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cidadania e política: Constituição de 1988 (história e importância); políticas públicas (conceito, importância e principais programas municipais, estaduais e federais); estruturas e definições dos elementos do sistema político brasileiro (cargos, poderes, processos eleitorais, partidos, ministérios e secretarias); título de eleitor (direito ao voto); sistema político brasileiro e outras formas de governo; educação fiscal (importância, leis orçamentárias e tributação no Brasil); Código de Defesa do Consumidor (origem, importância, principais conquistas, leitura e compreensão).



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

- Adolescência e juventude: programas e formas de acesso à educação (Vestibular, ENEM, PROUNI, SISU, FIES, entre outros); políticas de permanência na universidade (Programa Bolsa Permanência – PBP); políticas públicas para jovens e adolescentes – origem, importância, leitura e interpretação (Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, Estatuto da Juventude e Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB); programas para a juventude (Programa Estação Juventude, Participatório – Observatório Participativo da Juventude, ID Jovem e Centro de artes e esportes unificados – CEUs; conselho escolar (conceito e função); grêmio estudantil (conceito e função); movimento estudantil (trajetória histórica).
- Comunicação: análise e atuação nos espaços sociais (família, escola, território e trabalho); linguagem formal e informal (cotidiano e espaços virtuais); análise de discurso (intenção, forma e conteúdo da oralidade, do verbal e do não verbal - "do que", "quem", "para quem" e "como" se enuncia).
- Arte e cultura: indústria cultural (conceito e problemáticas); expressões culturais e artísticas contemporâneas locais (implicações e problemáticas); acesso à cultura; arte e cultura como manifestação política; manifestações culturais periféricas.
- Direitos humanos: movimento Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros – LGBT (conceito e trajetória de luta; diferença entre sexo, identidade de gênero e orientação sexual; cotidiano e formas de discriminação específicas e transversais entre gêneros; dados e estatísticas da violência de gênero); movimento negro (conceito e trajetória da luta étnico-racial e do racismo; cotidiano e formas de discriminação específicas de cada etnia; racismo institucional); movimento feminista (conceito e trajetória de luta; diferença entre feminismo e machismo; cotidiano e formas de discriminação; dados e estatísticas da violência contra mulher no Brasil; imagem da mulher na mídia); pessoas com deficiência (conceito e trajetória da luta; cotidiano e formas de discriminação); intolerância religiosa; sistema de cotas socioeconômicas (vestibular), étnico-raciais (vestibular e concurso público), para mulheres (política) e para pessoas com deficiência (trabalho).
- Saúde e autocuidado: políticas públicas em saúde e rede de serviços (municipal, estadual e federal); Guia Alimentar para a população Brasileira (agricultura familiar, divisão alimentar e alimentos processados); Drogas (conceito, história, redução de danos e problemáticas culturais e sociais).
- Tecnologia e sociedade: marco civil da internet (avanços, implicações, leitura e compreensão); direito à privacidade (cuidados); filtragem de conteúdo, publicidade direcionada e machine learning (avanços e implicações); redes sociais digitais (postura, representação de si e do outro).
- Sustentabilidade: sociedade de consumo (trabalho escravo, precarização do trabalho, esgotamento de recursos naturais, desperdício, obsolescência programada e perceptiva); greenwashing ou branqueamento ecológico (certificação ou promoção de uma imagem ambiental positiva que não corresponde às práticas de uma empresa).

- **Empreendedorismo social:** definição, principais conceitos norteadores, estrutura, cases contemporâneos, economias relacionadas (economia criativa, solidária, compartilhada, colaborativa e multimoedas).

Atitudes/Valores:

- Análise crítica e reflexiva de diversas realidades.
- Autonomia e liberdade na tomada de decisão.
- Atitude saudável e sustentável no âmbito individual e coletivo.
- Protagonismo e engajamento nos diversos espaços de interação.
- Consciência ética e política acerca dos impactos das atitudes nas relações.
- Valorização de vivências e experiências individuais e coletivas.
- Atitude empreendedora e criativa na solução de problemas.
- Respeito e valorização da diversidade.

Unidade Curricular 4: Projeto Aprendizagem - Plano de Desenvolvimento Pessoal e Profissional

Carga horária: 36 horas

O desenvolvimento de projetos é uma importante estratégia que favorece o processo de ensino e aprendizagem a partir da perspectiva de que os saberes estão diretamente articulados, considerando vivências, experimentação e o estímulo ao trabalho em equipe na construção do conhecimento. A principal ideia dessa proposta é **aprender fazendo**³.

O **Projeto Aprendizagem** é uma Unidade Curricular diferenciada que integra e perpassa as demais unidades curriculares previstas no curso. Com ele, o conhecimento “transita” de acordo com as necessidades de aprendizagem mobilizadas pelos desafios de um ou mais temas geradores.

Nesta perspectiva, o planejamento e execução do projeto prevê:

- Articulação das unidades curriculares do curso com foco no desenvolvimento do perfil profissional de conclusão.
- Metodologia baseada na ação-reflexão-ação, que se constitui na proposição de situações desafiadoras a serem cumpridas pelo aluno.

³ SENAC. *Projeto integrador: série orientações para prática pedagógica*. São Paulo: Senac; Administração Regional, 2016. p. 10.

- Desenvolvimento de atividades individuais e em grupos realizadas pelos alunos, de maneira autônoma e responsável.
- Geração de novas aprendizagens ao longo do processo.
- Planejamento integrado entre alunos e docentes do curso.
- Compromisso dos docentes com o desenvolvimento do Projeto Aprendizagem no decorrer das unidades curriculares.
- Espaço privilegiado para desenvolver as Marcas Formativas do Senac:
 - Domínio técnico-científico.
 - Atitude empreendedora.
 - Visão crítica.
 - Atitude sustentável.
 - Atitude colaborativa.

E as Marcas Formativas da Aprendizagem:

- Protagonismo juvenil, social e econômico.
- Atitude saudável.

Ao ingressar no Programa de Aprendizagem Profissional Comercial, muitos alunos têm, pela primeira vez, a oportunidade de pensar e planejar suas necessidades de aprendizado e aspirações pessoais e profissionais, valorizando suas experiências e vivências.

Nesta perspectiva, o Projeto Aprendizagem é o **Plano de Desenvolvimento Pessoal e Profissional**, que propicia ao aluno autoconhecimento e a elaboração de possíveis itinerários formativos.

Docente e turma possuem autonomia para planejar o desenvolvimento do projeto a partir da sugestão indicada ou propor um único tema gerador que perpassasse os Objetivos da organização curricular.

O projeto proposto sugere entregas parciais a serem desenvolvidas em cada Objetivo/Unidade Curricular que ao final culminam em um **Plano de Desenvolvimento Pessoal e Profissional do Aprendiz**.

1- Mundo do Trabalho - pode ser realizado **individualmente ou em grupos** e compartilhado com os demais participantes no decorrer do curso, de modo que todos possam aprender com a experiência dos colegas.

Sugestão: Desafios e possibilidades profissionais na contemporaneidade

O contexto do trabalho e emprego vem sofrendo diversas transformações a partir de uma sociedade contemporânea, globalizada e multicultural. Dos profissionais são esperados conhecimentos e habilidades cada vez mais desassociados do fazer e associados ao projetar.

Profissões consideradas estáveis vêm sendo questionadas e profissões futuristas despontam como novas possibilidades. Nesse contexto, adolescentes e jovens são questionados a pensar sobre suas escolhas profissionais, considerando afinidades e necessidades pessoais diante das demandas mercadológicas em um contexto em constante mudança.

Diante do exposto, o desafio é que o aluno projete um itinerário profissional que vá ao encontro de suas perspectivas futuras de atuação constantemente confrontadas com as demandas de mercado.

As atividades realizadas compõem o projeto e devem ser arquivadas em **portfólio**, portanto, sua construção deve ser mediada pelo docente para que os alunos tenham até o final do curso registros do processo de aprendizagem.

2 - Desenvolvimento pessoal - pode ser realizado **individualmente** e compartilhado com os demais participantes no decorrer do curso, de modo que todos possam aprender com a experiência dos colegas.

Sugestão: Identidade e representações de si

A identidade é formada por uma multiplicidade de circunstâncias históricas que envolvem nossa trajetória de vida e o meio (nos quais trafegam valores, crenças, ideologias, culturas, etc.) em que estamos inseridos. No entanto, quando confrontados com as diferentes representações que temos na sociedade, podemos pôr em xeque a percepção de si.

Diante do exposto, o desafio é que o aluno reflita sobre si, considerando experiências, vivências, características pessoais, potencialidades, anseios e perspectivas, articulando os conhecimentos desenvolvidos no objetivo.

As atividades realizadas compõem o projeto e devem ser arquivadas em portfólio, portanto, sua construção deve ser mediada pelo docente para que os alunos tenham, até o final do curso, registros do processo de aprendizagem.

3- Participação Social - pode ser realizado **em grupos** e compartilhado com os demais participantes no decorrer do curso, de modo que todos possam aprender com a experiência.

Sugestão: Mobilização na coletividade

A mobilização social é uma reunião de esforços entre pessoas de um mesmo território que possuem interesses comuns e objetivos voltados para a coletividade e que buscam, cotidianamente, resultados decididos e desejados por todos, fortalecendo assim, a corresponsabilidade.

Diante do exposto, o desafio é que o aluno se aproprie de uma situação-problema de interesse coletivo em um determinado território⁴, construindo estratégias de mobilização, permanência e possível intervenção dos envolvidos neste propósito.

As atividades realizadas compõem o projeto e devem ser arquivadas em portfólio, portanto, sua construção deve ser mediada pelo docente para que os alunos tenham até o final do curso registros do processo de aprendizagem.

O tema gerador proposto prevê três etapas para sua execução:

1ª Problematização: corresponde ao ponto de partida na definição do desafio. Deve ter em vista uma situação plausível, identificada no campo pessoal, profissional e social e que perpassasse os objetivos do perfil de conclusão do curso. Neste momento, é feito o detalhamento do desafio e o levantamento das questões que irão nortear a pesquisa. As questões devem mobilizar ações que articulem os elementos da unidade curricular em questão.

2ª Desenvolvimento: é necessário que os alunos organizem e estruturem um plano de trabalho. Este é o momento em que são elaboradas as estratégias para atingir o desafio e dar respostas às questões formuladas na etapa de problematização. O plano de trabalho deve ser realizado individualmente ou conjuntamente pelos alunos e prever situações que extrapolem o espaço da sala

⁴ KOGA, D. *Medidas de Cidades: entre territórios de vida e territórios vividos*. São Paulo: Cortez, 2003.

aula, estimulando a pesquisa em bibliotecas, a visita aos ambientes reais de trabalho, a contribuição de outros docentes e profissionais, além de outras ações para a busca da resolução da compreensão do problema.

3ª Síntese: momento de organização e avaliação das atividades desenvolvidas e dos resultados obtidos. Nesta etapa, os alunos podem rever suas convicções iniciais à luz das novas aprendizagens, expressar ideias com maior fundamentação teórica e prática.

Indicadores para avaliação:

Para avaliação da unidade curricular Projeto são propostos os seguintes indicadores, cuja função é evidenciar o alcance dos objetivos da unidade curricular:

- Evidencia as marcas formativas do Senac, inclusive as específicas do Programa Aprendizagem Profissional Comercial, na resolução dos desafios apresentados, por meio dos projetos.
- Elabora síntese do Projeto respondendo às especificações dos temas geradores.
- Apresenta os resultados do Projeto com coerência, criatividade, relacionando conhecimentos, vivências e experiências.

Unidade Curricular 5: Prática Profissional Aprendizagem em Comércio de bens, Serviços e Turismo

Carga horária: 1.080 horas

Entende-se Prática Profissional da Aprendizagem como atividades profissionais metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (BRASIL, 2000⁵). No entanto, a Portaria MTE nº 723/12, atualizada pela Portaria MTE nº 1.005/13⁶, destaca que:

[...] a carga horária prática do curso poderá ser desenvolvida, total ou parcialmente, em condições laboratoriais, quando essenciais à especificidade da ocupação objeto do curso, ou

⁵ BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 5.598/2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 15 fev. 2018. Normatizado pela Portaria MTE nº 723/2012. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Portaria_MTE_723_2012.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2018. Alterada pela Portaria MTE nº 1.005/2013.

⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria MTE nº 1.005 de 1º de julho de 2013, art. 11, § 1º. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/258152191/Portaria-MTE-1005-de-2013>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

quando o local de trabalho não oferecer condições de segurança e saúde ao aprendiz (BRASIL, 2013).

O desenvolvimento da Prática Profissional prevê grande articulação entre Senac e empresa, sendo viabilizado por meio das seguintes ações:

- Planejamento de forma compartilhada entre Senac e empresa, a partir de um **Plano de Atividades** a ser desenvolvido pelo aprendiz, relacionado às atividades que desempenhará. Este documento é elaborado pela empresa a partir de orientações da instituição formadora e registra as ocupações que estão ligadas à prática profissional do aprendiz. Essa ação é apoiada pelo documento **Manual de Orientações às Empresas**, no item "Sugestões de Atividades que Podem Compor a Prática Profissional do Aprendiz nas Empresas", elaborado pelo Senac.
- Visitas do Senac às empresas para acompanhamento das atividades realizadas pelo aprendiz expressas no **Plano de Atividades**. Para verificar e acompanhar as atividades desempenhadas pelo aprendiz e acordadas entre o Senac e a empresa, assume papel de destaque o documento **Acompanhamento do Senac nas Atividades Realizadas pelo Aluno na Empresa**, que será preenchido pelo docente responsável pelas visitas.
- Reuniões periódicas com os alunos para levantamento de informações sobre suas práticas na empresa, bem como repasse das informações obtidas nas visitas.
- Reuniões com o gestor e/ou tutor responsável pelo acompanhamento do aprendiz na empresa.
- Contatos periódicos entre o Senac e a empresa, virtuais ou telefônicos, sempre que se fizerem necessários.
- Workshop de tutores para esclarecer como o Senac atua no Programa Aprendizagem.
- Participação dos representantes das empresas em eventos no Senac que envolvam as turmas da Aprendizagem.

Cabe considerar que a vivência profissional do aprendiz é convocada em sala de aula para a realização das situações de aprendizagem. Caso seja identificada alguma inconsistência quanto às atividades desempenhadas pelo aprendiz na

empresa e o previsto no **Plano de Atividades**, o Senac deverá, a qualquer momento, solicitar a adequação das atividades visando atender ao acordado no plano.

O desenvolvimento da Prática Profissional da Aprendizagem deve considerar o Decreto nº 6481/2008 que “regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação”.

Para verificar se o objetivo da unidade curricular de natureza diferenciada Prática Profissional da Aprendizagem foi alcançado, torna-se necessário avaliar se os indicadores descritos a seguir foram atendidos pelos alunos:

- Atende o compromisso assumido no prazo determinado, respeitando as normas da Prática Profissional da Aprendizagem.
- Apresenta os resultados da Prática Profissional da Aprendizagem com coerência e coesão, posicionando-se a partir da visão crítica e do fazer profissional no segmento de atuação.
- Realiza a Prática Profissional da Aprendizagem conforme a descrição das atividades, demonstrando comprometimento com o fazer profissional.

6. ORIENTAÇÕES METODOLÓGICAS

O Senac possui marcas formativas que reforçam o compromisso da instituição com a formação integral do ser humano, considerando aspectos relacionados ao mundo do trabalho e ao exercício da cidadania, conforme o objetivo de cada curso.

Ao indicar marcas formativas específicas para o programa de Aprendizagem Profissional Comercial, o Senac reconhece a especificidade deste tipo de formação e de seu público-alvo. As marcas “protagonismo juvenil, social e econômico e atitude saudável” se articulam com os conteúdos de formação humana e científica (inciso III, do artigo 10, da Portaria nº 723/12) da seguinte forma:

Protagonismo juvenil, social e econômico:

- Diversidade cultural brasileira.

- Noções de direitos trabalhistas e previdenciários, de saúde e segurança no trabalho e do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).
- Direitos humanos, com enfoque no respeito à orientação sexual, raça, etnia, idade, credo religioso ou opinião política.
- Educação fiscal para o exercício da cidadania.
- Formas alternativas de geração de trabalho e renda com enfoque na juventude.
- Educação financeira e para o consumo e informações sobre o mercado e o mundo do trabalho.
- Políticas de segurança pública voltadas para adolescentes e jovens.

Atitude saudável:

- Noções de direitos de saúde e segurança no trabalho.
- Prevenção ao uso de álcool, tabaco e outras drogas.
- Educação para a saúde sexual reprodutiva, com enfoque nos direitos sexuais e reprodutivo, bem como as relações de gênero.

As marcas formativas do Senac domínio técnico-científico, visão crítica e atitudes empreendedora, sustentável e colaborativa se articulam com os conteúdos relativos à(s) ocupação(ões), conforme parágrafo 4º, do artigo 10, da Portaria nº 634/2018⁷, explorando aspectos como:

- Ambiente corporativo: estrutura, cultura e clima organizacional.
- Atitudes sustentáveis nas rotinas de trabalho.
- Comunicação empresarial: interna, externa e informal.
- Relacionamento com o cliente.
- Qualidade de vida no trabalho: condições seguras e saudáveis.
- Utilização dos recursos tecnológicos aplicados às rotinas do trabalho.
- Comportamento empreendedor: projetos pessoais e profissionais.
- Planejamento, organização e controle dos processos de trabalho.

⁷ §4º A carga horária específica relativa à (s) ocupação (ões) objeto do programa aprendizagem, deverá corresponder no mínimo a 40% do total da carga teórica, exceto para programas voltados para o público do art. 10, inciso I, alínea "F" (NR).

- Empregabilidade e mercado de trabalho: tendências e perspectivas.

O curso *Aprendizagem Profissional em Comércio de bens, Serviços e Turismo*, se estrutura em Objetivos integrados entre si, abrangendo as dimensões pessoal, profissional e social. A estruturação da proposta visa uma compreensão ampla do mundo do trabalho e suas problemáticas, buscando relacionar vida e sociedade.

Os Objetivos propostos estão em consonância com o perfil profissional de conclusão que busca, a partir de um conjunto de ocupações, atender um número maior de adolescentes e jovens que poderão vivenciar diferentes práticas dentro da mesma empresa.

Essa organização curricular pauta-se pelo princípio da autonomia e considera as diversas formas de aprendizagem e aprendizado. Os elementos propostos no detalhamento da organização curricular possuem especificidades considerando cada um dos Objetivos, o que torna possível a operacionalização do curso de forma sequencial ou concomitante. Em ambas as opções, cabe se atentar ao contexto determinado pelo Objetivo.

Ressaltamos, no entanto, que a concomitância deverá ser iniciada após o desenvolvimento de 48 horas iniciais da Unidade Curricular Mundo do Trabalho, que visa o cumprimento da determinação de 10% da carga horária teórica no início do contrato, conforme artigo 11 da Portaria 634/20188.

Para o desenvolvimento dos Objetivos foi configurado um percurso metodológico que privilegia articulação dos elementos, a partir de situações desafiadoras de aprendizagem com níveis crescentes de complexidade. Esta prática pedagógica contextualizada possibilita ao aluno o exercício dos saberes necessários para a ação e solução de questões relacionadas com sua realidade.

Esta proposta considera a carga horária realizada no Senac e na empresa como fundamentais para o processo formativo. As experiências vividas na empresa tornam-se subsídio para as situações de aprendizagem realizadas em sala de aula, permitindo que o aprendiz reflita sobre sua atuação pessoal e profissional,

⁸ "Art. 11. A parte teórica do contrato de aprendizagem deve ser desenvolvida pela entidade formadora, aplicando-se no mínimo 10% da carga horária teórica no início do contrato antes do encaminhamento para a prática profissional e distribuindo-se as demais horas nmo decorrer de todo o período do contato de forma a garantir a complexidade progressiva das atividades práticas.



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

reorientando suas práticas e permitindo uma ação ressignificada, numa lógica que valoriza a ação-reflexão-ação.

No que concerne às orientações metodológicas para a Unidade Curricular **Projeto Aprendizagem**, ressalta-se que os temas devem propiciar desafios significativos que estimulem a pesquisa a partir de diferentes assuntos e ações relacionadas ao **pessoal, social e trabalho**. Neste sentido, a proposta deve contribuir para o desenvolvimento de um projeto consistente, que ultrapasse a mera sistematização das informações trabalhadas durante os Objetivos propostos no perfil de conclusão, culminando em um **Plano de Desenvolvimento Pessoal e Profissional** que estimule o aluno a identificar com clareza o estágio atual e o que deseja alcançar, sem desconsiderar direitos, potencialidades e anseios.

É fundamental a utilização do **portfólio** ao longo do processo de ensino e aprendizagem, sabendo que ele é um conjunto de produções, organizado pelos alunos e sob a mediação docente, que se constitui como um memorial do percurso formativo e uma ferramenta de autoavaliação.

A elaboração de **portfólio** estimula o aluno a reunir, ao longo do curso, os registros de sua aprendizagem em um suporte físico ou digital, tendo em vista à construção de um recurso didático significativo, elaborado com base em suas produções, interesses e necessidades. Ao docente permite acompanhar o desenvolvimento do aluno e identificar aspectos que precisam de aprimoramento. É importante ajudá-lo a refletir sobre o porquê da coleta e arquivamento dos materiais utilizados.

7. CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

De forma coerente com os princípios pedagógicos da Instituição, a avaliação tem como propósitos:

- Avaliar o desenvolvimento dos objetivos no processo formativo.
- Ser diagnóstica e formativa.
- Permear e orientar todo o processo educativo.
- Verificar a aprendizagem do aluno, sinalizando o quanto perto ou longe está do desenvolvimento dos Objetivos que compõem o perfil profissional de conclusão (foco na aprendizagem).

- Permitir que o aluno assuma papel ativo em seu processo de aprendizagem, propiciando momentos para autoavaliação e feedback, nos quais, docente e aluno, possam juntos refletir e adotar novas estratégias que auxiliem o desenvolvimento do curso.

7.1. Forma de expressão dos resultados da avaliação

Toda avaliação deve ser acompanhada e registrada ao longo do processo de ensino e aprendizagem. Para tanto, definiu-se o tipo de menção que será utilizada para realizar os registros parciais (ao longo do processo) e finais (ao término da Unidade Curricular/curso). As menções adotadas no *Modelo Pedagógico do Senac* reforçam o comprometimento com o desenvolvimento dos Objetivos e buscam minimizar o grau de subjetividade do processo avaliativo.

7.1.1. Menção por indicador do Objetivo

A partir dos indicadores que evidenciam o desenvolvimento do Objetivo, foram estabelecidas menções para expressar os resultados de uma avaliação. As menções que serão atribuídas para cada indicador são:

Durante o processo

- Atendido – A
- Parcialmente atendido – PA
- Não atendido – NA

Ao fim da Unidade Curricular

- Atendido – A
- Não atendido – NA

7.1.2. Menção por Unidade Curricular

Ao fim de cada Unidade Curricular (Objetivo, Prática Profissional ou Projeto) estão as menções relativas a cada indicador. Se os indicadores não forem atingidos, o desenvolvimento do Objetivo estará comprometido. Ao fim da Unidade Curricular, caso algum dos indicadores não seja atingido, o aluno será considerado reprovado na Unidade. É com base nessas menções que se estabelece o resultado da Unidade Curricular. As menções possíveis para cada Unidade Curricular são:

- Desenvolvido – D
- Não desenvolvido – ND

7.1.3. Menção para aprovação no curso

Para aprovação no curso, o aluno precisa atingir D (desenvolvido) em todas as Unidades Curriculares (Objetivos e Unidades Curriculares de Natureza Diferenciada).

Além da menção D (desenvolvida), o aluno deve ter frequência mínima de 75% em cada unidade curricular, conforme legislação vigente, com exceção do Projeto Integrador que terá como critério para aprovação apenas a Menção D (desenvolvida). Os resultados possíveis no curso são:

- Aprovado – AP
- Reprovado – RP

7.2. Recuperação

A recuperação será imediata a constatação das dificuldades apresentadas, por meio de estratégias de aprendizagem que contribuam para o desenvolvimento do aluno, como a solução de situações-problema, realização de estudos dirigidos, entre outras.

8 INSTALAÇÕES, EQUIPAMENTOS E RECURSOS DIDÁTICOS

A rede de Unidades Escolares do Senac São Paulo tem a infraestrutura necessária para a realização dos cursos propostos, contando com dependências para acolhimento dos alunos, salas de aula devidamente mobiliadas com cadeiras móveis e armário para organização dos materiais; salas para atendimento, direção, secretaria, equipe técnica e docentes; laboratórios de informática e bibliotecas com o acervo contendo os títulos da bibliografia básica indicada no correspondente Plano de Curso; computadores conectados à internet, data show e outros equipamentos.

9 PERFIL DOCENTE

O desenvolvimento da oferta ora proposta requer docentes com experiência profissional em educação popular, mediação de grupos ou projetos sociais que contemplam adolescentes e jovens. Formação superior completa, preferencialmente, na área de humanidades.



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

10 BIBLIOGRAFIA

UC1: Mundo do Trabalho

Bibliografia Básica:

- KUBICA, F.; CARVALHO, L. *Básico em administração*. São Paulo: Senac, 2017.

Bibliografia Complementar:

- MASI, D. *Alfabeto da sociedade desorientada: para entender o nosso tempo*. São Paulo: Objetiva, 2017.
- TURMINA, A. C. *Autoajuda nas relações de trabalho: formação e conformação?* São Paulo: Senac, 2014.

UC2: Desenvolvimento Pessoal

Bibliografia Básica:

- REIS, J.; MAZULO, R. *Gestão de imagem: propósito, plano de carreira e êxito profissional*. São Paulo: Senac, 2017.

Bibliografia Complementar:

- GAARDER, J. *O mundo de Sofia*. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.
- TAPAJÓS, M. T. S.; TAPAJÓS, R. *Se liga nessa - relacionamento: você suas relações pessoais*. São Paulo: Senac, 2012.

UC3: Participação Social

Bibliografia Básica:

- KRONEMBERGER, D. *Desenvolvimento local sustentável: uma abordagem prática*. São Paulo: Senac, 2011.

Bibliografia Complementar:

- CARMO, P. S. do. *Culturas da rebeldia: a juventude em questão*. São Paulo: Senac, 2001.
- TRIGO, L. G. G. *Entretenimento: uma crítica aberta*. São Paulo: Senac, 2009.

11 CERTIFICAÇÃO

Àquele que concluir com aprovação este curso, será conferido o respectivo certificado de *Aprendizagem Profissional em Comércio de bens, Serviços e Turismo*, com validade nacional.

ANEXO B – SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL, MJSP- POLÍCIA FEDERAL - Parecer nº 16237885/2020

06/10/2020

https://webmail2.fenavist.org.br/service/home/-/?auth=co&loc=pt_BR&id=4887&part=2



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MJSP - POLÍCIA FEDERAL
DIVISÃO DE ESTUDOS, LEGISLAÇÃO E PARECERES - DELP/CGCSP/DIREX/PF

Parecer nº 16237885/2020-DELP/CGCSP/DIREX/PF

Processo nº: 08211.004319/2020-92

Interessado: Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores - FENAVIST

PARECER

1. Trata-se de ofício enviado pela FENAVIST solicitando parecer a respeito da *incompatibilidade da segurança privada e a aprendizagem*.
2. Pois bem. A despeito desta Divisão ter se manifestado recentemente sobre o assunto (15826309), entendemos que o caso requer uma apreciação com maior profundidade, restabelecendo-se o posicionamento anterior da CGCSP.
3. O Decreto-Lei n.º 5.452/43 (Consolidação das Leis Trabalhistas), em seu Capítulo IV do Título III, estabelece as regras de proteção do trabalho do menor (trabalhador de 14 até 18 anos de idade). Para a apreciação do caso em concreto, o primeiro dispositivo legal a ser estudado é o art. 428, *in verbis*:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. [\(Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005\)](#)

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

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. [\(Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017\)](#)

06/10/2020

https://webmail2.fenavist.org.br/service/home/~/?auth=co&loc=pt_BR&id=4887&part=2

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

§ 4º *A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)*

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

§ 6º *Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)*

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

§ 8º *Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (negrito)*

4. No que tange ao menor de 21 (vinte e um) anos de idade, conquanto o *caput* do art. 428 da CLT estabelece que a aprendizagem possa ser desenvolvida pelo maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos de idade, por força do art. 16, II, da Lei n.º 7.102/83 as funções de menor aprendiz não poderão ser por ele desempenhadas. Isso porque, o Decreto n.º 9.579/18 assim estabelece:

Art. 53. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento e sujeitarem os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. As atividades práticas da aprendizagem a que se refere o caput deverão ser designadas aos jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

5. Portanto, apenas jovens compreendidos entre 21 e 24 anos de idade é que poderiam, em tese, ser contratados como menores aprendizes para o desempenho das funções de vigilante pelas empresas especializadas de segurança privada. Com relação às demais funções laborais de uma empresa especializada, entretanto, não vemos qualquer impedimento nessa contratação (p.ex., secretária, auxiliar administrativo, dentre outros).

6. Não obstante a conclusão constante da primeira parte do parágrafo anterior, entendemos que a legislação pátria não possibilita a contratação de menor aprendiz para o desempenho das funções de vigilante. Senão, vejamos.

7. Dentre os requisitos exigidos pela Lei n.º 7.102/83 para o desempenho das funções de vigilante consta a necessidade do interessado *ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos daquela lei*. Ora, com base nesse requisito legal forçoso concluir que para o desempenho das atividades de vigilante a pessoa obrigatoriamente deve ter sido aprovada no curso de formação, sendo que a partir desse momento ela já é considerada vigilante, **havendo incompatibilidade lógica com o desempenho das funções de menor aprendiz**.

8. Ademais, conforme se extrai da leitura do *caput* do art. 428 da CLT é imprescindível que o aprendiz esteja inscrito em programa de aprendizagem de formação técnico-profissional metódica. Referidas entidades estão disciplinadas no art. 50 do Decreto n.º 9.579/18, *in verbis*:

Art. 50. Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I - os serviços nacionais de aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai;*
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac;*
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar;*
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat; e*
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - Sescoop;*

II - as escolas técnicas e agrotécnicas de educação; e

III - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente.

9. Veja-se que pela digressão realizada até o presente momento o contrato de aprendizagem é definido como sendo uma preparação para o exercício de profissão futura. O contrato de aprendizagem é, sem dúvida, um contrato de trabalho que gera vínculo empregatício e deve ser desenvolvido pelo aprendiz que presente desempenha determinada atividade no futuro.

10. Interpretando-se a legislação correlata à aprendizagem, especialmente as regras constantes do § 1.º do art. 428 e do § 2.º do art. 430 (*Aos aprendizes que concluïrem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional*), ambos da CLT, conclui-se que **a função precípua do aprendizado é qualificar o aprendiz para o desempenho futuro de uma atividade técnico-profissional**, caracterizando-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

11. Pela linha de ideias desenvolvida até o presente momento, entendemos que há incompatibilidade entre o aprendizado e as funções desempenhadas pelo vigilante,

06/10/2020

https://webmail2.fenavist.org.br/service/home/~/?auth=co&loc=pt_BR&id=4887&part=2

especialmente em virtude do fato de que a legislação sobre segurança privada condiciona o exercício da atividade o desempenho da atividade à conclusão com o aproveitamento em curso de formação de vigilantes, sendo incompatível com o § 2.º do art. 430 da CLT, visto no parágrafo anterior. E mais: somente os cursos de formação previstos na Lei n.º 7.102/83 é que possuem autorização (preenchidos todos os requisitos) da Polícia Federal para formar vigilantes, sendo a formação do vigilante incompatível com o programa de aprendizagem.

12. Destaque-se que o entendimento aqui exposto vem corroborado por posicionamento já consolidado no âmbito da CGCSP, conforme se pode verificar das conclusões constantes do parecer 1410/08 desta Divisão, o qual transcreveremos parcialmente:

(...) a natureza do serviço de segurança privada impõe o desempenho de atividades em condições especiais, sujeitas a risco, que não permitem a participação do aprendiz no seu desempenho, tampouco contribuem de maneira alguma para o seu desenvolvimento profissional, moral ou intelectual, sendo também impossível se estabelecer, com forme determina a CLT, "atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. ".

Para melhor ilustrar o fato, as atividades de segurança privada são divididas em 4 categorias: vigilância patrimonial, transporte de valores, escolta armada e segurança pessoal.

No caso do transporte de valores (transporte de numerário e outros valores por meio de veículos próprios e guarnição especializada) e da escolta armada (acompanhamento de cargas também por veículos próprios e guarnição especializada), a utilização de armamento é obrigatória, fato vedado a quem não é vigilante por expressa disposição legal, além de, como regra, não haver nenhum espaço físico para outras pessoas além da guarnição no veículo, o que por si só tornaria incompatível o exercício da aprendizagem. Ademais, tais atividades demandam, além da formação básica do vigilante, aprovação em curso de extensão específico e, no caso da escolta armada, também um ano de experiência como vigilante.

Quanto à segurança pessoal, também conhecida como serviço de guardacostas ou segurança VIP, mesmo que seja desempenhada sem a utilização de armas de fogo, o que é raríssimo, por seu próprio modo de desempenho também não admite a figura do aprendiz, pois o vigilante se desloca em companhia da pessoa objeto do contrato, cuidando de sua incolumidade física, não sendo cabível se imaginar a presença de pessoa alheia ao serviço, mesmo na qualidade de aprendizado, se deslocando juntamente com o grupo, tampouco desempenhando atividades inerentes à função de vigilante, haja vista a impossibilidade material do procedimento, além da vedação legal da Lei nº 7.102/83. Vale ressaltar que também esta atividade, mesmo para os vigilantes, só pode ser desempenhada depois de um ano de experiência, além da necessidade da conclusão de curso de extensão específico, também ministrado pelos cursos de formação autorizados.

Quanto à vigilância patrimonial, que cuida da guarda de estabelecimentos públicos ou privados, não haveria condições de se admitir outra pessoa no local, na qualidade de aprendiz, face à impossibilidade de se desempenhar

06/10/2020

https://webmail2.fenavist.org.br/service/home/~/?auth=co&loc=pt_BR&id=4887&part=2

as citadas atividades teóricas e práticas de complexidade progressiva, típicas da aprendizagem, e da proibição legal para pessoas não habilitadas praticarem atividades típicas de vigilante.

Independentemente das peculiaridades de cada atividade elencadas acima, a segurança privada é atividade complementar à segurança pública, desempenhada por pessoal treinado e especializado, que oferece risco por sua própria natureza. A atividade de aprendizado nestas funções, além de incompatível com o próprio escopo proposto na CLT e Decreto 5.598/05, não pode ser aplicada ao caso da segurança privada também por expor os aprendizes e vigilantes a risco desnecessário, haja vista que no caso de ocorrências ilícitas o vigilante, além de se preocupar com a ocorrência em si e com sua própria segurança, teria que zelar pela segurança do aprendiz, presente ao local e exposto a risco totalmente desarrazoado, que em nada contribui para o seu crescimento moral ou profissional, até porque, completado ao aprendizado e, havendo interesse em prosseguir na profissão, por imposição da Lei nº 7.102/83 o interessado deverá, como qualquer pessoa, se inscrever em um curso de formação e obter a sua aprovação, de nada valendo o risco a que até então esteve exposto.

Bom paralelo pode ser traçado com as atividades de segurança pública. Considerando que a contratação de aprendizes por órgãos da administração direta é possível (art. 16, parágrafo único, do Decreto 5.598/05), sob o mesmo argumento seria de se cogitar a contratação destas pessoas também nas atividades-fim dos organismos policiais, fato impensável tendo em vista as especificidades e os riscos da atividade.

Em resumo, entendemos que a atividade de aprendizado é incompatível com a vigilância patrimonial pelos seguintes motivos:

1. *Existe Lei específica (7.102/83) regulando a atividade, proibindo o seu exercício por pessoas sem a conclusão do curso de formação de vigilantes;*
2. *O aprendizado tem como requisito a inscrição do interessado em programa de aprendizagem, o que não é permitido para as atividades de segurança privada, tampouco é autorizado a qualquer das entidades do art. 8º do Decreto 5.598/05 ministrar instrução nesta matéria, assim como expedir certificados de conclusão que habilitem o aprendiz ao exercício da profissão;*
3. *A presença de terceiros, mesmo na qualidade de aprendizes, seria impossível na maioria das atividades de segurança privada (transporte de valores, escolta armada e segurança privada) e altamente desaconselhável, além de perigosa e prejudicial ao próprio serviço no caso da vigilância patrimonial.*
4. *O escopo do aprendizado é inaplicável à atividade de segurança privada, vez que é impossível aplicar na prática “atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho”, até porque o ambiente de trabalho não se desenvolve na própria empresa.*

https://webmail2.fenavist.org.br/service/home/~/?auth=co&loc=pt_BR&id=4887&part=2

5/6

06/10/2020

https://webmail2.fenavist.org.br/service/home/~/?auth=co&loc=pt_BR&id=4887&part=2

5.

Trata-se de atividade complementar à segurança pública, cujo risco de envolvimento em ocorrências ilícitas é inerente à própria atuação, sendo irrazoável expor eventuais aprendizes a tais condições, que em nada contribuem para o seu desenvolvimento profissional, moral ou intelectual, contradizendo o instituto em seus principais objetivos.

13. Por todo o exposto, entendemos que há uma **incompatibilidade intransponível entre a aprendizagem e o desempenho das funções de vigilantes**. De outro vértice, não vemos impeditivo na contratação de outros cargos constantes, eventualmente, em uma empresa especializada de segurança privada.

14. Eis o parecer que submeto à apreciação e deliberação do Exmº Coordenador-Geral de Controle de Serviços e Produtos.

(Assinado eletronicamente)

RODRIGO PERIN NARDI

Delegado de Polícia Federal

Classe Especial - Mat. 16.246



Documento assinado eletronicamente por **RODRIGO PERIN NARDI, Delegado(a) de Polícia Federal**, em 01/10/2020, às 11:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.dpf.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **16237885** e o código CRC **32385877**.

Referência: Processo nº 08211.004319/2020-92

SEI nº 16237885