

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO – UNINOVE
DEPARTAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
PROGRAMA DE MESTRADO E DOUTORADO EM DIREITO

JOÃO CARLOS SAUD ABDALA FILHO

**A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ COMO
FORMA DE EFETIVAÇÃO DE DIREITOS INDIVIDUAIS E SOCIAIS DOS
ADOLESCENTES**

São Paulo
2023

JOÃO CARLOS SAUD ABDALA FILHO

**A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ COMO
FORMA DE EFETIVAÇÃO DE DIREITOS INDIVIDUAIS E SOCIAIS DOS
ADOLESCENTES**

Dissertação submetida ao Programa *Stricto Sensu* de
Mestrado e Doutorado (PPGD), da Universidade
Nove de Julho – Uninove, como requisito parcial para
a obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Direito Empresarial:
Estruturas e Regulação

Orientador: Prof. Dr. José Fernando Vidal de Souza

São Paulo
2023

Abdala Filho, João Carlos Saud.

A função social da empresa e o Programa Jovem Aprendiz como forma de efetivação de direitos individuais e sociais dos adolescentes.
/ João Carlos Saud Abdala Filho. 2023.

120 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Nove de Julho -
UNINOVE, São Paulo, 2023.

Orientador (a): Prof. Dr. José Fernando Vidal de Souza.

1. Aprendizagem profissional. 2. Adolescentes. 3. Função social da empresa. 4. Jovens. 5. Políticas públicas.

I. Souza, José Fernando Vidal de. II. Título.

CDU 34

JOÃO CARLOS SAUD ABDALA FILHO

**A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ COMO
FORMA DE EFETIVAÇÃO DE DIREITOS INDIVIDUAIS E SOCIAIS DOS
ADOLESCENTES**

Dissertação submetida ao Programa *Stricto Sensu* de Mestrado e Doutorado (PPGD), da Universidade Nove de Julho – Uninove, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Direito Empresarial:
Estruturas e Regulação

Orientador: Prof. Dr. José Fernando Vidal de Souza

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Direito e aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho, na área Direito Empresarial.

Data da aprovação: _____ de _____ de 2023.

Banca examinadora:

Prof. Dr. José Fernando Vidal de Souza (Orientador)

Doutor em Direito

Universidade Nove de Julho – Uninove

Prof. Dr.

Titulação:

Universidade:

Prof. Dr.

Titulação:

Universidade:

Dedico este trabalho aos meus familiares, que sempre me incentivaram e me apoiaram a seguir estudando e construindo minha carreira, em especial aos meus queridos pais e à minha amada esposa.

Agradecimentos

Agradeço, primeiramente, a Deus, pela vida e pelas oportunidades que me concede.

Agradeço à Universidade Nove de Julho, pelo incentivo ao estudo e à pesquisa, por toda a estrutura disponibilizada aos alunos, incluindo os prestativos funcionários, a biblioteca digital e o brilhante corpo docente deste PPGD.

Em especial, agradeço ao meu professor orientador, Dr. José Fernando Vidal de Souza, pelos ensinamentos e por toda a compreensão durante esse meu período de desenvolvimento acadêmico.

Agradeço a toda minha família e amigos pelo incentivo e pela paciência durante este tempo dedicado ao mestrado.

“Tá vendo aquele menino que pede um trocado?
O outro que limpa o vidro do seu lindo carro
Aquele que chora de fome e mora na rua
O filho da mulher que vive no mundo da lua
Tá vendo aquele menino que não tem carinho?
Achou um amigo bandido pra não ser sozinho
Tá vendo aquele que chora com medo da solidão
Dormindo nos cantos da vida nos braços do chão?
Filhos do mundo são eles em busca de paz
Perdidos em tantas esquinas que são quintais
Esses meninos são anjos ou são marginais?
Aonde estão seus brinquedos cadê os seus pais?”

Os meninos do Brasil
César Augusto / Antônio Carlos de Carvalho / José Homero

A aprovação da presente dissertação não significa o endosso do Professor Orientador, da Banca Examinadora e da Universidade Nove de Julho (Uninove) à ideologia que a fundamenta ou que nela é exposta.

RESUMO

ABDALA FILHO, João Carlos Saud. **A função social da empresa e o Programa Jovem Aprendiz como forma de efetivação de direitos individuais e sociais dos adolescentes.** Orientador: José Fernando Vidal de Souza. 2023. 120 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Mestrado e Doutorado em Direito, Universidade Nove de Julho (Uninove), São Paulo, 2023.

O presente trabalho analisa o programa de aprendizagem profissional, relacionando-o com o dever de cumprimento da função social pelas empresas, utilizando-se do método dedutivo e histórico, por meio da realização da pesquisa e estudo da revisão bibliográfica. O objetivo é demonstrar a importância da aprendizagem profissional como um instrumento de efetivação de direitos de adolescentes e jovens, especialmente o desenvolvimento educacional e profissional, paralelamente à obtenção de renda financeira, assim como uma fonte de diversos proveitos para a sociedade e para a atividade empresarial, tais como a redução da criminalidade, o crescimento econômico e a qualificação da mão de obra. Em razão disto e do que determinam os artigos 170 e 227 da Constituição Federal, busca-se encontrar meios e formas de aperfeiçoamento do programa, visando a torná-lo mais amplo e eficaz em benefício dos adolescentes, inclusive no que se refere à responsabilidade do Poder Público no fortalecimento desta relevante política pública e, também, das empresas no cumprimento de sua função social.

Palavras-chave: aprendizagem profissional; adolescentes; jovens; função social da empresa; políticas públicas.

ABSTRACT

ABDALA FILHO, João Carlos Saud. **The social function of the company and the Young Apprentice Program as a way of realizing the individual and social rights of adolescents.** Orientador: José Fernando Vidal de Souza. 2023. 120 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Mestrado e Doutorado em Direito, Universidade Nove de Julho (Uninove), São Paulo, 2023.

This work analyzes the professional learning program, relating it to the duty of companies to fulfill their social function, using the deductive and historical method, through research and study of the literature review. The objective is to demonstrate the importance of professional learning as an instrument for effecting the rights of adolescents and young people, especially educational and professional development in parallel with obtaining financial income, as well as a source of diverse benefits for society and business activities, such as the reduction of crime, economic growth and the qualification of the workforce. Due to this and what Articles 170 and 227 of the Federal Constitution determine, we seek to find ways and means of improving the program, aiming to make it broader and more effective for the benefit of adolescents, including with regard to the responsibility of the Power Public in strengthening this relevant public policy and also companies in fulfilling their social function.

Keywords: professional learning; adolescents; young people; social function of the company; public policy.

LISTA DE SIGLAS

| | |
|-----------|--|
| AACD | Associação de Assistência à Criança Deficiente |
| ASG | Ambiental, Social e Governança |
| CC | Código Civil |
| CF | Constituição Federal |
| CIEE | Centro de Integração Empresa-Escola |
| CLT | Consolidação da Leis Trabalhista |
| CTPS | Carteira de Trabalho e Previdência Social |
| ECA | Estatuto da Criança e do Adolescente |
| EPP | Empresas de Pequeno Porte |
| ETEs | Escolas Técnicas de Educação |
| FGTS | Fundo de Garantia do Tempo de Serviço |
| Fundet | Fundação de Educação para o Trabalho |
| GERAR | Geração de Emprego e Renda e Apoio ao Desenvolvimento Regional |
| GIZ | Agência Alemã de Cooperação Internacional |
| GT-Base | Grupo de Trabalho Base |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| Lista TIP | Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil |
| ME | Microempresas |
| MPT | Ministério Público do Trabalho |
| NEO | Núcleo de Engenharia Organizacional |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| PIB | Produto Interno Bruto brasileiro |
| PNAD | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua |
| SBT | Sistema Brasileiro de Televisão |
| Sebrae | Serviço Brasileiro de Apoio à Pequena e à Média Empresa |
| 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 |
| SESC | Serviço Social do Comércio |
| SESCOOP | Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo |
| SESI | Serviço Social da Indústria |

| | |
|--------|---|
| SEST | Serviço Social do Transporte |
| SINASE | Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo |
| SISNAD | Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas |
| TAC | Termos de Ajustamento de Condutas |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |
| UFRGS | Universidade Federal do Rio Grande do Sul |

SUMÁRIO

| | |
|--|------------|
| INTRODUÇÃO | 14 |
| 1 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA DENTRO DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL | 18 |
| 1.1 <i>A previsão constitucional e legal de função social da empresa.....</i> | <i>19</i> |
| 1.2 <i>Principais aspectos e características da função social da empresa</i> | <i>23</i> |
| 1.3 <i>A função social da empresa como forma de efetivação da justiça social e desenvolvimento econômico-social.....</i> | <i>28</i> |
| 2 FORMAS DE PARTICIPAÇÃO, DIRETA E INDIRETA, DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE NA EMPRESA | 33 |
| 2.1 <i>A atividade empresarial pelo menor de dezoito anos de idade.....</i> | <i>35</i> |
| 2.2 <i>Programas sociais e assistenciais de empresas com responsabilidade social em favor das crianças e adolescentes</i> | <i>38</i> |
| 2.3 <i>O trabalho do menor de 18 anos: previsão constitucional e legal, hipóteses e limites</i> | <i>43</i> |
| 3 A APRENDIZAGEM, A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL E A QUALIFICAÇÃO DOS ADOLESCENTES | 49 |
| 3.1 <i>A evolução da aprendizagem profissional.....</i> | <i>51</i> |
| 3.2 <i>Características, condições e principais aspectos sobre a Aprendizagem.....</i> | <i>56</i> |
| 3.3 <i>Direitos, deveres e limites do trabalho do jovem aprendiz.....</i> | <i>61</i> |
| 3.4 <i>A obrigatoriedade de contratação de jovem aprendiz e as cotas legais.....</i> | <i>63</i> |
| 4 A APRENDIZAGEM COMO FATOR DE TRANSFORMAÇÃO SOCIAL, DE PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DE DIREITOS DOS ADOLESCENTES PARA FORTALECIMENTO DA SOCIEDADE | 69 |
| 4.1 <i>Os benefícios advindos do programa de aprendizagem ao adolescente aprendiz.....</i> | <i>72</i> |
| 4.2 <i>A correlação da profissionalização do jovem com o afastamento das atividades ilícitas.....</i> | <i>77</i> |
| 4.3 <i>Os benefícios advindos do programa de aprendizagem ao empregador</i> | <i>82</i> |
| 4.4 <i>Os benefícios advindos do programa de aprendizagem à sociedade.....</i> | <i>84</i> |
| 5 ANÁLISE CRÍTICA SOBRE ASPECTOS DE (IN)EFICÁCIA DO PROGRAMA | 89 |
| 5.1 <i>O descumprimento da contratação mínima obrigatória e da necessidade de fiscalização e atuação efetiva das autoridades.....</i> | <i>91</i> |
| 5.2 <i>A necessidade de aprimoramento do programa de aprendizagem e a responsabilidade do Poder Público.....</i> | <i>96</i> |
| 5.3 <i>A necessidade de aperfeiçoamento da formação teórica e sociocomportamental nos programas de aprendizagem.....</i> | <i>101</i> |
| 5.4 <i>A responsabilidade das empresas no fortalecimento do programa de aprendizagem e o cumprimento da sua função social.....</i> | <i>106</i> |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 110 |
| REFERÊNCIAS | 115 |

INTRODUÇÃO

A questão da proteção e da promoção dos direitos das crianças, adolescentes e jovens é cada vez mais atual e relevante, considerando que serão eles os responsáveis pela continuidade e pelo futuro da humanidade, porém, já há muitos anos se trata de uma preocupação não só brasileira, mas mundial, sendo inclusive objeto de diversas Convenções Internacionais e de direitos e garantias específicos expressamente previstos na Constituição Federal de 1988 e na legislação infraconstitucional.

Estabelece o artigo 227 da Carta Maior brasileira que é dever da família, do Estado e de toda a sociedade, o que inclui as pessoas jurídicas, assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, direitos básicos inerentes à vida, à liberdade, à profissionalização e ao desenvolvimento saudável, protegendo-os de todos os tipos de negligência, exploração e violência.

Apesar das disposições normativas que firmemente determinam a proteção integral e imediata de crianças, adolescentes e jovens, ainda não se tem o devido cumprimento do mandamento constitucional, havendo necessidade de maior conscientização da sociedade e do Poder Público na execução de políticas públicas que realmente protejam e promovam os seus direitos, ou seja, haja mais realização prática e concreta da letra seca da lei.

Por sua vez, a mesma Constituição Federal também estabelece, dentre seus objetivos fundamentais, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, sem pobreza, marginalização e desigualdades. Estabelece, ainda, que a ordem econômica e financeira visa a assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, destacando, dentre outros princípios, a função social da propriedade e, por consequência, da empresa, através da qual a atuação empresarial não deve ser restrita à busca do lucro, mas também a beneficiar a sociedade.

Diante deste contexto, este estudo visa a analisar o programa de aprendizagem profissional como um importante instrumento para cumprimento dos deveres estabelecidos constitucionalmente, na medida em que, conjuntamente, promove importantes direitos individuais e sociais de adolescentes e jovens, como a educação, o trabalho e a profissionalização.

Por meio do programa de aprendizagem, é realizado um contrato especial de trabalho, mesclando atividades profissionais compatíveis com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do aprendiz, a frequência na educação regular e, ainda, uma formação técnico-

profissional metódica perante entidade qualificada para prestar o curso teórico e o acompanhamento da execução contratual.

A aprendizagem profissional ganha ainda mais importância social a partir da mudança legislativa que inseriu tratamento diferenciado para contratação de pessoas com deficiência, bem como estabeleceu como prioridade a contratação de adolescentes e jovens que estejam em situação de vulnerabilidade e risco social, a exemplo daqueles em cumprimento ou egressos da medida socioeducativa, em situação de acolhimento institucional ou egressos do trabalho infantil exploratório.

Assim, necessário se faz o estudo nesta pesquisa sobre a relação entre o programa de aprendizagem profissional e a função social da empresa, como forma de efetivação de direitos dos adolescentes.

Dentro do tema apresentado, há necessidade de análise dos dados da atual situação do programa de aprendizagem no país e a forma como ele é visto e utilizado pelo Poder Público e pela sociedade em geral, para que se possam discutir formas de torná-lo mais valorizado e adequado à realidade social.

Neste trabalho, indaga-se: quais as vantagens que o programa de aprendizagem profissional acarreta em favor da sociedade, dos adolescentes e jovens e da própria empresa? Quais as mudanças necessárias para aperfeiçoar o programa? Qual a responsabilidade do Poder Público? Qual a relação entre a contratação de jovens aprendizes pela empresa e o cumprimento da sua função social?

Portanto, a problemática a ser levantada neste trabalho refere-se às medidas que devem ser corrigidas ou implantadas para que o programa de aprendizagem seja tratado como uma política pública de maior relevância pelo Poder Público e pela sociedade, inclusive como forma de cumprimento da função social pelas empresas, em razão dos inúmeros benefícios dele advindos.

Diante dos graves problemas sociais enfrentados no Brasil, tais como a fome, a pobreza extrema e os altos índices de criminalidade, será analisado de que forma os programas de aprendizagem podem contribuir para o desenvolvimento social e econômico do país e também de cada aprendiz e da empresa participante.

Não obstante as diversas políticas públicas para acabar ou reduzir tais problemas sociais que já foram e continuam sendo implementadas pelos governos dos três entes federativos, inclusive por meio de programas de transferência de renda, ainda há um longo caminho a ser percorrido até resolvê-los, especialmente porque necessário se faz investir em educação e profissionalização de adolescentes e jovens, como será analisado no decorrer deste trabalho.

Já no primeiro capítulo, será feita uma abordagem sobre a função social da empresa, inclusive definições e suas principais características, assim como a sua previsão constitucional e nas demais normas constantes do ordenamento jurídico brasileiro.

Também analisar-se-á quais as implicações decorrentes do cumprimento da função social da empresa para a construção de uma sociedade mais solidária e igualitária, que busca a justiça social, conforme determina a ordem constitucional.

No segundo capítulo, serão analisadas as multifacetadas da relação empresarial com crianças e adolescentes, ou seja, as diversas formas pelas quais eles podem se relacionar com a empresa, inclusive sendo empresários ou sócios e acionistas de sociedades empresárias, assim como empregados.

Da mesma forma, serão tratadas as hipóteses em que a criança e o adolescente podem ser beneficiários diretos ou indiretos de programas sociais desenvolvidos ou patrocinados pela empresa, com vista à atuação socialmente responsável no desenvolvimento de suas atividades.

O terceiro capítulo será dedicado exclusivamente ao programa de aprendizagem profissional, com sua conceituação e as previsões legais e constitucional da matéria, além das suas principais características e condições, bem como os direitos e os deveres do jovem aprendiz.

Neste capítulo, ainda, serão abordadas as regras referentes aos números obrigatórios de contratação de aprendizes pelos estabelecimentos, ou seja, as chamadas cotas legais ou obrigatórias da aprendizagem, além das normas que estabelecem prioridades nas vagas para adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social.

Por sua vez, o quarto capítulo dedicar-se-á a tratar das principais vantagens ou benefícios advindos da contratação de aprendizes em favor dos próprios adolescentes e jovens, da empresa empregadora e, especialmente, em favor de toda a sociedade, com base em apontamento de dados e estudos sobre o tema.

Será também realizada a correlação entre a profissionalização dos adolescentes por meio de programa de aprendizagem e o afastamento deles da criminalidade, seja na forma de prevenção ou de ressocialização.

Finalmente, o quinto capítulo fará uma análise crítica ao programa de aprendizagem profissional, verificando os problemas e as dificuldades que impedem o programa de atingir seus melhores resultados, bem como serão examinados os dados de contratação das cotas obrigatórias de aprendizes.

Ainda serão abordados os pontos do programa que necessitam de aperfeiçoamento, inclusive no tocante à formação teórica e sociocomportamental e para ampliar o número de

vagas, destacando a responsabilidade do Poder Público na execução de políticas públicas protecionistas, assim como da atividade empresarial no cumprimento da sua função social.

O método utilizado é o dedutivo e histórico, por meio da realização da pesquisa e estudo da revisão bibliográfica da legislação em sentido amplo, das doutrinas jurídicas, artigos científicos, estatísticas e notícias jornalísticas, com o objetivo de se analisar o programa de aprendizagem profissional como forma de cumprimento da função social da empresa e também as formas de torná-lo mais amplo e eficiente como política pública essencial para promoção de direitos de adolescentes e jovens, além de fortalecimento da sociedade.

1 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA DENTRO DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL

Antes mesmo de se falar especificamente sobre a função social da empresa, deve-se falar, de modo mais abrangente, sobre a chamada função social do direito em si, considerando que a própria Constituição Federal de 1988 estabelece que a República Federativa do Brasil tem como alguns de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, a cidadania e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Também estabelece a Carta Constitucional que são objetivos fundamentais do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização, além da redução das desigualdades sociais e regionais, assim como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

De tais relevantíssimos dispositivos constitucionais, base fundamental da construção do país e que devem orientar toda atuação estatal e da sociedade, extrai-se a preocupação com o desenvolvimento geral da nação e com o bem-estar de todos os seus cidadãos indistintamente, de modo que seja cumprida a função social de cada direito ou atividade em benefício coletivo, não obstante também o resguardo dos interesses particulares no que se refere aos direitos privados.

Merecem destaque as ponderações de Eugênio Facchini Neto (2009, p. 155-156):

Percebe-se que a ideia de função social, no âmbito do direito privado, está ligada ao valor da solidariedade. A própria solidariedade, na verdade, nada mais é do que uma consequência jurídica da inerente socialidade da espécie humana. Se a pessoa humana não consegue sobreviver senão em sociedade, se dependemos diuturnamente de outras pessoas, não só para vivermos com qualidade de vida, mas até mesmo para sobrevivermos, então resta claro que o que quer que façamos tem repercussão na vida de outrem. O Direito deve levar isso em consideração. Não somos átomos isolados, girando soltos no espaço. Somos parte de uma estrutura social provida de um sentido e de uma função. Os diversos institutos jurídicos, portanto, também são providos de uma função que leve em conta sua repercussão na sociedade. Há diferenças, porém, entre a função social no direito privado e no direito público. Neste, os poderes e faculdades só podem ser manejados no interesse da coletividade; naquele, o exercício dos direitos, poderes e faculdades se dá também na consecução de interesses próprios, sem descuidar, porém, dos interesses sociais. Em alguns casos, a própria legislação atribui a determinados institutos uma função social. É o caso da propriedade, do contrato e da empresa. Outras vezes tal função social resta implícita, como é o caso da família e da responsabilidade civil, além dos demais institutos. Todavia, ainda quando positivados, quer sob a forma de princípios, quer sob a forma de cláusulas gerais, resta claro que cabe ao intérprete a grande tarefa de densificar tais ideias, extraíndo efeitos de tais normas.

No caso da teoria da função social da empresa, impõe-se ao empresário e à sociedade empresária que sua atuação não se restrinja ao lucro e aos interesses meramente particulares,

mas que, paralelamente, se abstenha de praticar atos ilícitos ou prejudiciais a outrem ou ao Estado, bem como atue positivamente, promovendo o bem-estar social, respeitando os direitos de terceiros e, mais do que isto, gerando benefícios para seus empregados, consumidores e para a coletividade em geral.

Não se trata apenas de impor limitações ou abstenções à atividade empresarial, mas sim estabelecer obrigações de fazer e uma atuação positiva em benefício da sociedade e do desenvolvimento social.

Bem definindo o conceito de função social da empresa, Maria Helena Diniz (2017, v. 8, p. 48) ensina que:

Pela teoria da função social da empresa, o empresário e a sociedade empresária deverão ter o poder-dever de, no desenvolvimento de sua atividade, agir a serviço da coletividade. A propriedade empresarial deverá atender à função social, exigida pela Carta Magna (arts. 5º, XXII, 182, § 2º, e 186); por isso o empresário deverá exercer sua atividade econômica organizada de produção e circulação de bens e serviços no mercado de consumo, de forma a prevalecer a livre concorrência sem que haja abuso de posição mercadológica dominante, procurando proporcionar meios para a efetiva defesa dos interesses do consumidor e a redução de desigualdades sociais, assumir funções assistenciais para seus empregados, p. ex., formando serviços médicos, fundos de previdência, planos de aposentadoria, promovendo ensino básico, creches, transporte, e, ainda, realizar projetos de recuperação do meio ambiente, e do patrimônio histórico-cultural. É preciso compatibilizar essa sua função social, visando o bem-comum, o bem-estar e a justiça social, com a finalidade de produção de lucros.

A função social da empresa pode ser extraída de expressas e implícitas disposições constitucionais e legais, como se analisará na sequência, tal como suas principais características e repercussões jurídicas, inclusive a efetivação da justiça social e o desenvolvimento econômico-social.

1.1 A previsão constitucional e legal de função social da empresa

Pela teoria da função social, a empresa, paralelamente à consecução de suas finalidades e da busca pelo lucro financeiro, também deverá atuar com vistas a beneficiar a coletividade, de modo geral, contribuindo para o desenvolvimento social e econômico da sociedade.

Assim explica Fábio Ulhoa Coelho (2016, p. 76):

Cumpra sua função social a empresa que gera empregos, tributos e riqueza, contribui para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, da sua região ou do país, adota práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeito aos direitos dos consumidores. Se sua atuação é consentânea com estes objetivos e se desenvolve com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita, a empresa está cumprindo sua função social; isto é, os bens de produção reunidos pelo empresário na organização do estabelecimento empresarial estão tendo o emprego determinado pela Constituição Federal. O princípio da função social da empresa é constitucional, geral e implícito.

A teoria da função social da empresa é pacificamente admitida pela doutrina e jurisprudência brasileira, na medida em que decorre de previsões legais e constitucionais expressas sobre a necessidade de observância da função social, mas principalmente é extraída dos princípios e fundamentos que embasam a República Federativa do Brasil.

A Constituição Federal (CF) estabelece como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, na forma do seu artigo 3º, incisos III e IV, de modo que o Estado e todas as pessoas que vivem no país devem seguir esta diretriz, inclusive na atividade empresarial.

Mais especificamente, quanto às atividades econômicas e à propriedade, a Carta Maior estabelece expressamente, no seu artigo 170, que a ordem econômica do país se funda na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, a fim de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. E, ainda, estabelece que a atividade econômica deve observar os seguintes princípios:

I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País (BRASIL, 1988, título VII, cap. I) .

Destes fundamentos e princípios expressos na Constituição Federal, não resta qualquer dúvida de que a atividade empresarial, ou qualquer outra atividade econômica, deve atuar visando não somente ao seu lucro ou interesses meramente privados, mas tem a obrigação de atuar em favor da coletividade em que está inserida, especialmente valorizando o trabalho de seus empregados e colaboradores, respeitando a livre concorrência e os direitos do consumidor, bem como protegendo o meio ambiente.

Além destes dispositivos constitucionais que impõem diversas obrigações em prol da coletividade, a função social da empresa pode ser extraída da previsão expressa da função social da propriedade constante do artigo 5ª, inciso XXIII, da CF (“a propriedade atenderá a sua função social”) e também do supracitado artigo 170, inciso II.

A propriedade, direito fundamental previsto constitucionalmente, assegura ao seu titular diversas faculdades como usar, gozar, dispor e reavê-la, porém, juntamente com interesses meramente privados, impõem-se certas limitações e obrigações em prol da coletividade, como forma de efetivo exercício deste direito.

Dispõe o parágrafo 2º do artigo 182 da CF que “A propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor” (BRASIL, 1988, título VII, cap. II).

Por sua vez, o artigo 186 da mesma Constituição estabelece que a função social da propriedade rural é cumprida ao atender simultaneamente os seguintes requisitos:

I - aproveitamento racional e adequado; II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente; III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho; IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores (BRASIL, 1988, título VII, cap III).

Com isto, a própria Carta Maior, ao mesmo tempo que protege e assegura o direito de propriedade, impõe ao proprietário o dever de atuação em prol da coletividade, especialmente na valorização dos trabalhadores, na preservação do meio ambiente e no bem-estar das pessoas.

É importante frisar que o direito à propriedade privada e a necessidade de cumprir a função social não são contraditórios ou incompatíveis, pelo contrário, é necessário buscar um ponto de equilíbrio e de convergência dos interesses privados com os interesses da coletividade.

Para explicar melhor o tema, Ana Frazão de Azevedo Lopes (2009, p. 220-221) ensina que:

Daí porque estão corretas as reflexões de Rafael Garea, ao mostrar que, a partir do momento em que o direito subjetivo deixa de ser visto como absoluto e arbitrário, desaparece a contradição entre a propriedade privada e a função social, já que a existência de um âmbito de prerrogativas e liberdades não é incompatível com a existência de deveres e obrigações que limitem a extensão dos poderes e faculdades dos proprietários. Tal opinião é compartilhada também por importantes expoentes da doutrina estrangeira e nacional e pela expressiva parte dos autores nacionais que recentemente escrevem sobre o tema. Portanto, a noção de direito subjetivo de propriedade impõe um equilíbrio entre a esfera de prerrogativas e faculdades do titular e a função social, o que possibilitará que a propriedade seja direcionada igualmente aos fins sociais sem transformar o proprietário, no entanto, em um funcionário público. Há que se resguardar o âmbito de liberdade do proprietário, sob pena de, aí sim, a propriedade deixar de ser um direito subjetivo e transformar-se unicamente em uma função social.

Cabe destacar que não se pode confundir outras obrigações decorrentes da propriedade, tais como as limitações do direito de vizinhança, urbanísticas e a obrigação de pagar de tributos incidentes sobre o bem com as limitações e obrigações decorrentes do cumprimento da função social da propriedade.

Sobre a previsão constitucional da função social da propriedade, explica Eugênio Facchini Neto (2009, p. 148):

Não há dúvidas de que a função social da propriedade, na Constituição brasileira, abrange todas as formas de propriedade, apesar da maior ênfase dada à propriedade imobiliária. Isso porque tanto o art. 5º, XXIII, quanto o art. 170, III, da CF tratam a função social da propriedade enquanto princípio geral, aplicável a qualquer espécie de propriedade, ao passo que os arts. 182, § 2º, e 186, da Carta Magna, expressam cláusulas gerais reguladoras da propriedade imobiliária urbana e rural.

No caso de não observância da função social da propriedade, a própria Constituição estabelece sanções a serem aplicadas ao proprietário. Para os imóveis urbanos que não foram adequadamente utilizados de acordo com o previsto no plano diretor, o Poder Público poderá aplicar medidas para seu adequado aproveitamento, como o parcelamento ou edificação compulsória, o estabelecimento de alíquotas progressivas de imposto e, em última hipótese, a desapropriação, na forma do previsto no parágrafo 4º do artigo 182 da CF (BRASIL, 1988, título VII, cap. II). Já com relação aos imóveis rurais que não cumprem a sua função social, o artigo 184 da CF prevê a possibilidade de desapropriação por interesse social do imóvel, para fins de reforma agrária (BRASIL, 1988, título VII, cap. III).

O Código Civil de 2002 também possui determinação explícita e implícita da necessidade de se cumprir a função social da propriedade, conforme artigo 1.228 e seus parágrafos:

Art. 1.228. O proprietário tem a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, e o direito de reavê-la do poder de quem quer que injustamente a possua ou detenha. § 1º O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas. § 2º São defesos os atos que não trazem ao proprietário qualquer comodidade, ou utilidade, e sejam animados pela intenção de prejudicar outrem. [...] (BRASIL, 2002, título III, cap. III, seção I).

Considerando que a empresa compõe o patrimônio de seus sócios ou acionistas, ela é, portanto, propriedade deles, sendo ainda constituída com outros bens móveis e imóveis, de modo que a ela se aplica o mandamento constitucional de cumprimento da função social da propriedade.

Não bastasse isto, o Código Civil (CC), em seu artigo 421, estabelece que “a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato” o que também se aplica ao direito de empresa, tanto na sua constituição, quanto na relação contratual com terceiros (BRASIL, 2002, título V, cap I, seção I).

Por enquanto, não há previsão expressa no Código Civil da teoria da função social da empresa, porém, como acima demonstrado, ela decorre da uniformidade do ordenamento jurídico e das previsões expressas da função social da propriedade e dos contratos.

No âmbito da legislação esparsa do direito comercial e empresarial, existem previsões expressas da teoria da função social da empresa, o que demonstra a sua importância no ordenamento jurídico.

A Lei nº 6.404/76¹, que dispõe sobre as sociedades por ações, expressamente destaca o princípio da função social, ao impor a sua observância ao acionista controlador e ao administrador da empresa no exercício de suas atribuições, especialmente quanto aos seus deveres e obrigações em relação aos demais acionistas da empresa, aos que nela trabalham e à comunidade em que se situa.

Por sua vez, a Lei nº 11.101/2005 que, ao tratar da recuperação judicial das empresas, destacou que o instituto visa a superar a crise econômica da empresa com a finalidade de “[...] permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica” (BRASIL, 2005, cap. III, seção I, art. 47)

Não bastasse todo arcabouço jurídico que prevê expressa e implicitamente a necessidade de observância da função social, a própria Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro determina que caberá ao juiz, ao aplicar a lei, atender aos fins sociais a que se destina e às exigências do bem comum, norteando a interpretação legislativa no sentido de observância da função social em prol da coletividade.

Neste sentido, ganha destaque o Enunciado nº 53 da I Jornada de Direito Civil do Conselho da Justiça Federal, no sentido de que “[...] Deve-se levar em consideração o princípio da função social na interpretação das normas relativas à empresa, a despeito da falta de referência expressa”, reforçando a importância da teoria no direito de empresa. (ENUNCIADO 53, 2012, p. 22).

1.2 Principais aspectos e características da função social da empresa

Conforme acima tratado, a teoria da função social da empresa está prevista expressamente no ordenamento jurídico brasileiro, além de ser a concretização dos princípios e fundamentos constitucionais da República brasileira.

Sob uma Constituição Federal que tem como objetivos fundamentais da República construir uma sociedade livre, justa e solidária, bem como garantir o desenvolvimento nacional, ganha cada vez mais importância a teoria da função social da empresa, que objetiva justamente

¹ Dispõe sobre as Sociedades por Ações - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16404consol.htm

compatibilizar os interesses meramente privados com as necessidades de cunho social e coletivo.

O cumprimento da função social da empresa impõe não apenas abstenções ou impedimentos, mas também exige atuações positivas pelo empresário, direcionando a sua conduta, nos mais variados aspectos da atividade empresarial, a compatibilizar o seu interesse lucrativo com o bem comum.

Exige-se do empresário, para cumprir a função social, que, paralelamente à busca pelo lucro e crescimento econômico da empresa, tenha uma atuação ética, responsável e proba, bem como contribua para o desenvolvimento regional, proteja o meio ambiente, respeite os direitos dos consumidores e da livre concorrência, garanta os direitos trabalhistas e a valorização dos seus colaboradores e, ainda, atue em prol de promover o bem-estar da comunidade em que está inserido.

Com a empresa, deve-se promover o direito da coletividade, sem comprometer a esfera privada e individual da propriedade, ou seja, garantido e protegido o direito individual, exige-se o cumprimento de algumas obrigações e deveres em favor da sociedade em geral.

Trata-se de um poder-dever do empresário a observância da função social da empresa, pois a propriedade e a atividade empresarial são protegidas pelo ordenamento jurídico, mas, em contrapartida, impõem limitações e obrigações em prol da coletividade.

Com efeito, a legislação constitucional e infraconstitucional protegem e garantem a atividade empresarial e a propriedade privada, inclusive com instrumentos para sua defesa e liberdade de exercício, ao passo que, além do cumprimento de todas as obrigações legais comuns a qualquer pessoa na sociedade, incluindo o pagamento de tributos, também se exige que a atuação do empresário tenha cunho social, visando ao bem comum em todos os seus aspectos.

Explica André Ramos Tavares (2013, p. 106):

Para além dessa visão positiva e protetora da empresa, a função social impõe às empresas, também, algumas responsabilidades e deveres. Isso, pois, em uma interpretação ampla, o bem-estar do coletivo e o interesse geral (almejados pela função social) não podem ser sobrepujados completamente pelos interesses particulares. Portanto, o mero funcionamento da empresa e da correspondente atividade empresarial não é suficiente para garantir que sua função social seja atingida. Em outras palavras, existem limites à liberdade econômica e de busca pelo lucro – o que é salutar, diga-se de passagem, mesmo em uma economia de mercado. O que se impõe é que a empresa concilie – no que se tem um delicado convívio – seus interesses particulares com interesses coletivos ou sociais constitucionalmente avalizados. É possível afirmar que a função social da empresa, portanto, se espalha para diversos outros deveres.

O cumprimento da função social da empresa exige ainda uma atuação lícita e de boa-fé do empresário, pautada na retidão, na honestidade e na ética, com respeito aos direitos de outrem, sejam os demais sócios ou acionistas, colaboradores ou consumidores, sejam os seus concorrentes, toda a coletividade ou o próprio Poder Público.

Com efeito, a legislação brasileira expressamente proíbe e estabelece sanções para condutas lesivas praticadas pelo empresário, especificamente na sua atuação empresarial, além daquelas já estabelecidas para todos os cidadãos, como, por exemplo em detrimento do meio ambiente (Lei nº 9.605/1998²), dos consumidores (Código de Defesa do Consumidor³), dos trabalhadores (artigos 197 e seguintes do Código Penal⁴) e de outros bens jurídicos.

São diversas leis brasileiras que punem civil, administrativa e criminalmente as condutas ilícitas e lesivas da atividade empresarial e econômica, o que não se pretende esgotar neste trabalho, mas apenas destacar as consequências da conduta prejudicial a outrem e a toda sociedade.

A Lei nº 12.846/2013⁵, conhecida como Lei Anticorrupção, dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, enquanto a Lei nº 12.529/2011⁶ pune infrações à ordem econômica. A Lei nº 6.385/1976 também estabelece punições administrativas para atos lesivos ao mercado e ao descumprimento de regras das sociedades por ações, além de tipificar criminalmente algumas dessas condutas. Por sua vez, a Lei nº 9.279/1996⁷ pune os crimes praticados contra a propriedade intelectual e a concorrência desleal, assim como a Lei nº 11.101/2005⁸ pune os crimes falimentares relacionados à falência e à recuperação judicial da empresa.

Nesta linha, destaca-se a chamada pela doutrina de nova empresarialidade, que se funda no exercício da atividade empresarial com governança corporativa composta de regras, práticas e condutas que alcancem os seus objetivos sociais e o sucesso dos negócios, observando a

² Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19605.htm

³ Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências – disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm

⁴ Código Penal. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm

⁵ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm

⁶ Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei nº 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112529.htm

⁷ Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19279.htm

⁸ Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm

probidade, a ética, a transparência, os valores sociais, além de buscar o crescimento de seus colaboradores e o desenvolvimento da comunidade em que está inserida. Certeiras são as lições de Maria Helena Diniz (2017, p. 53-54):

Governança corporativa aplicada à atividade empresarial requer, portanto, adoção de princípios norteadores da conduta dos administradores com reflexos na gestão, na sociedade empresária e na relação entre acionistas e mercado. Exige ela a submissão da sociedade empresária e de seus órgãos sociais a um conjunto de normas de conduta criadas para tanto, abrangendo, como vimos, relacionamentos entre sócios, administradores, grupos de interesse, prepostos, fornecedores, clientes etc., para que se cumpra o objeto social, dando tratamento igualitário aos acionistas, transparência contábil nos relatórios e comunicação com o mercado etc. Enfim, a sociedade empresária e seus órgãos sociais deverão aderir a um conjunto de normas éticas para melhorar sua relação com o mercado consumidor ou fomentar sua atividade usando o poder para a consecução do objeto social e a realização da função social da “empresa” (Lei nº 6.404/76, art. 116).

Ou seja, o sistema legal brasileiro estabelece que a empresa deve observar a função social nos seus mais variados aspectos, bem como estabelece punições à pessoa jurídica e ao administrador e dirigente que descumprirem tais obrigações.

A necessidade de se observar a função social da empresa vai além de ser uma mera imposição teórica em prol da coletividade, pois objetiva manter a sociedade equilibrada como um todo, com capital circulando entre os participantes de toda a relação, inclusive os funcionários e demais colaboradores, os quais alimentarão o ciclo de consumo e a circulação da renda, bem como gerarão mais tributos ao Estado, tornando a economia mais forte e consistente, além de garantir serviços públicos e oportunidades aos mais carentes financeiramente.

Neste ponto, cabe destacar que a teoria da função social pode ser reconhecida como uma proteção de via de mão dupla, pois beneficia tanto a sociedade, conforme já destacado anteriormente, quanto protege a própria atividade empresarial.

Indubitavelmente, a atividade empresarial, por si só, é de grande importância para a sociedade, na medida em que promove o desenvolvimento social e econômico através de geração de empregos e riqueza, produção de bens e prestação de serviços para atender a comunidade e, ainda, aumenta a arrecadação de tributos, cuja renda será revertida em favor da coletividade.

De tal modo, sendo importante para a sociedade em geral e para o Poder Público a existência de atividade empresarial como geradora de riquezas e desenvolvimento, por conta de sua função social, também se faz necessária a sua preservação e manutenção, para que estas vantagens não se esgotem.

Sobre a correlação dos princípios da preservação da empresa e da função social, explica Paulo Henrique Ribeiro Garcia (2015, p. 111-112):

Nessa situação, importa, em um primeiro momento, buscar a preservação da empresa em atendimento ao princípio da função social que não ostenta apenas um caráter restritivo ou delimitador, mas compreende o reconhecimento dos diversos benefícios que a atividade empresarial desempenha para a coletividade. [...]. E o princípio da preservação, pois, representa decorrência da função social da empresa. É preciso preservar a empresa para que ela cumpra sua função social.

Há, portanto, nítida interação entre a teoria da função social da empresa com o princípio da preservação dela, diante da necessidade de sua proteção pelo Estado em razão da sua importância e relevância para sociedade.

O princípio da preservação da empresa reconhece a importância desta para a sociedade, como forma de geração de riqueza e tributos, além do desenvolvimento social, científico e econômico, de modo que a manutenção da atividade empresarial deve ser buscada, independentemente do sujeito que é o empresário ou sócio administrador.

Pode-se extrair o princípio da preservação da empresa das disposições legais que tratam da resolução da sociedade em relação a um sócio (artigos 1.028 e seguintes do CC), da continuidade da empresa pelo incapaz (artigo 974 do CC) e da lei de recuperação judicial (BRASIL, 2002).

No caso da lei de recuperação judicial (Lei nº 11.101/2005), que visa a justamente preservar a atividade empresarial, evitando-se a falência, o artigo 47 expressamente relaciona o princípio da preservação da empresa com a função social:

A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica (BRASIL, 2005, cap. III, seção I).

Sobre o tema, ensina o Professor Manuel Pereira Calças (2007, p. 40):

Na medida em que a empresa tem relevante função social, já que gera riqueza econômica, cria empregos e rendas e, desta forma, contribui para o crescimento e desenvolvimento socioeconômico do País, deve ser preservada sempre que for possível. O princípio da preservação da empresa que, há muito tempo é aplicado pela jurisprudência de nossos tribunais, tem fundamento constitucional, haja vista 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.

E continua o professor, ao esclarecer sobre a distinção entre o empresário ou sociedade empresária e a atividade empresarial, no tocante ao que deve ser preservado:

Na senda da velha lição de Alberto Asquini, em seu clássico trabalho sobre os perfis da empresa, que ensinou ser a empresa um fenômeno poliédrico, não se pode confundir o empresário ou a sociedade empresária (perfil subjetivo) com a atividade empresarial ou organização produtiva (perfil funcional), nem com o estabelecimento empresarial (perfil objetivo ou patrimonial). Nesta linha, busca-se preservar a empresa como atividade, mesmo que haja a falência do empresário ou da sociedade empresária, alienando-a a outro empresário, ou promovendo o trespasse ou o arrendamento do estabelecimento, inclusive à sociedade constituída pelos próprios empregados, conforme previsão do art. 50, VIII e X, da Lei de Recuperação de Empresas e Falências.

Ainda cabe destacar as lições de Gladston Mamede sobre a inter-relação entre os princípios da função social e o da preservação da empresa:

Corolário do princípio da função social da empresa é o princípio da preservação da empresa, metanorma que é diretamente decorrente daquela anterior: é preciso preservar a empresa para que ela cumpra a sua função social. Pontua-se, assim, a existência de um interesse público na preservação da estrutura e da atividade empresarial, isto é, na continuidade das atividades de produção de riquezas pela circulação de bens ou prestação de serviços, certo que a empresa atende não apenas aos interesses de seu titular, de seus sócios (se sociedade empresarial), e de seus parceiros negociais. *Mutatis mutandis*, sobressai-se a percepção dos efeitos deletérios da extinção das atividades empresariais que, mais do que prejudicar isoladamente o empresário ou sociedade empresária, bem como seus parceiros negociais diretos (trabalhadores, fornecedores, clientes), prejudica à sociedade em geral. A adequada compreensão do princípio, todavia, exige que se atente para uma distinção entre a empresa e o seu titular, ou seja, o empresário ou sociedade empresária. É incorreto compreender o princípio da preservação da empresa como uma afirmação absoluta de proteção ao patrimônio, aos interesses e aos atos do empresário ou da sociedade empresária, por seus administradores e/ou sócios. Pelo contrário, a conservação da empresa deve ser pensada e considerada mesmo apesar de seu titular, quando isso se fizer necessário e, concomitantemente, juridicamente possível, a exemplo da transferência da empresa na falência, a nomeação de gestor judicial na recuperação de empresas ou, ainda, na hipótese de desapropriação da empresa (2022, p. 57).

Portanto, a teoria da função social da empresa, em razão dos benefícios que o seu exercício correto promove à sociedade, ao mesmo tempo que serve como proteção legal para a sua preservação, também exige abstenções e cumprimento de obrigações positivas em favor da coletividade.

1.3 A função social da empresa como forma de efetivação da justiça social e desenvolvimento econômico-social

Ao tratar da ordem econômica e financeira, a Constituição Federal explicita e destacadamente assegura a todos brasileiros uma existência digna, de acordo com os ditames da justiça social, em compasso com os objetivos constitucionais da República de promover uma sociedade livre, justa e solidária, bem como de reduzir as desigualdades e promover o bem de todos.

A justiça social possui um conceito amplo, mas que pode ser sintetizado como um mecanismo para garantir a todos o respeito dos seus direitos, a redução de desigualdades econômicas, sociais e regionais, o equilíbrio de distribuição de riquezas, como forma de garantir a todos uma existência digna e oportunidades de crescimento.

O Brasil é um país com grandes desigualdades sociais e econômicas entre os seus habitantes, o que torna ainda mais imperiosa a obrigação do Estado e dos seus cidadãos, especialmente aqueles ligados à atividade econômica, de construir uma sociedade mais justa e solidária, que tem por escopo erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades,

Inegavelmente, a atuação baseada na função social está em consonância com o princípio constitucional da solidariedade (artigo 3º, I, da CF), em que se deve contribuir para construção de uma sociedade melhor para todos, o que ocorre a partir do momento em que haja respeito aos direitos de outrem, e que são criadas boas condições de trabalho e remuneração dos colaboradores, e assim se protege o meio ambiente e os consumidores, paralelamente ao crescimento econômico da empresa.

Sobre este tema, ensina Gustavo Tepedino (2014, p. 149-150):

O ordenamento, por conseguinte, diante do texto constitucional, não mais se coaduna com a visão da propriedade privada como espaço imune à ingerência do Poder Público, espécie de salvo conduto para a liberdade individual. Ao revés, se o ordenamento é unitário, e se tais deveres constitucionais são vinculantes - sob pena de não se preservar a própria noção de ordenamento -, a função social da propriedade, como expressão da primazia constitucional dos valores da solidariedade, igualdade e dignidade humana, torna-se elemento interno do domínio. Desse modo, exige-se que as liberdades individuais tenham por função, ao lado da legítima preocupação com os interesses de seu titular, o alcance de interesses socialmente relevantes atingidos por seu exercício.

Assim, a empresa que cumpre corretamente a sua função social, especialmente quando promove o desenvolvimento econômico e social na sua região e valoriza o trabalho de seus colaboradores, também está contribuindo para a promoção da justiça social.

A despeito do sistema econômico brasileiro ser o capitalismo, estando assegurada constitucionalmente a livre iniciativa, a propriedade privada e a busca pelo lucro, também se garante a valorização do trabalho, a existência digna de todos e a redução de desigualdades, de modo que, tanto o crescimento econômico da empresa, quanto sua responsabilidade social, devem ser o norte do empresário.

Cabe destacar os ensinamentos de José Renato Nalini (2016, grifo do autor, p. 428) sobre o que vem a ser a responsabilidade social da empresa:

É o *plus* que a empresa pode oferecer à comunidade, além do legítimo interesse de exercer uma atividade lucrativa. Ou, conforme já se definiu, a *responsabilidade social* da empresa 'é a integração voluntária das preocupações sociais e ecológicas das empresas às suas atividades comerciais e às relações com todas as partes envolvidas interna e externamente (acionistas, funcionários, clientes, fornecedores e parceiros, coletividades humanas), com o fim de satisfazer plenamente as obrigações jurídicas aplicáveis e investir no capital humano e no meio ambiente'. Aos poucos, desperta a mentalidade empresarial para a realidade de que não basta ser eficiente em seu negócio. O *estado de necessidade* em que se encontra o mundo exige mais de todos. A empresa tem compromissos com o porvir e, se fechar os olhos para ele, poderá colher insucessos que tolham o seu futuro.

Mesmo diante das expressas previsões constitucionais e legais, a ideia de responsabilidade social e práticas de justiça social por parte da empresa fazem parte da concepção moderna e globalizada do capitalismo, baseada no espírito fraternal e solidário, em que se prestigia o ganho de capital e os interesses econômicos, mas sem abandonar o respeito à dignidade da pessoa humana, garantia de existência digna para todos, sustentabilidade e desenvolvimento humano, como se extrai da Teoria do Capitalismo Humanista dos professores Ricardo Sayeg e Wagner Balera.

Ensina Ricardo Sayeg e Arruda Júnior (2016, p. 331-332 *apud* Ricardo Sayeg e Daniel Jacomelli Hudler, 2021, p. 86):

Em assim sendo, se analisada corretamente a estrutura jurídica do capitalismo no Brasil, forçoso reconhecer que a disciplina jurídica do capitalismo adotada na Constituição Federal não é o capitalismo liberal, nem o capitalismo que fundamenta a globalização econômica, mas sim um capitalismo humanista, no sentido de reconhecer a supremacia dos direitos humanos sobre a ordem jurídica nacional, numa perspectiva humanista do Direito Econômico. Exatamente neste último aspecto que reside o capitalismo humanista: por meio do marco teórico da fraternidade, baseado numa filosofia *jus humanista* que adota o adensamento das estruturas de liberdade, igualdade e fraternidade como sustentáculo de um capitalismo em prol da humanidade. Oportuno também enfatizar que, ao reconhecer a propriedade e a liberdade como direitos naturais, a partir da visão de Locke, certo é que o capitalismo humanista se harmoniza com o humanismo antropofílico e com a Lei Universal da Fraternidade, aspectos jurídicos e filosóficos que permeiam as relações econômicas. Por isso que as empresas transnacionais devem respeitar a ordem jurídica capitalista humanista, para que suas atividades econômicas estejam de acordo com a Constituição Federal e respectiva ordem econômica constitucional, especialmente, na inserção dos direitos humanos em todas as suas dimensões nas suas relações internas e externas, a bem de tudo e de todos, sem qualquer tipo de exclusão.

Como já ponderado, a própria Constituição Federal, ao mesmo tempo que garante os pilares do capitalismo, também impõe a obrigação de promover a justiça social, a valorização do trabalho, a redução das desigualdades sociais e regionais, a erradicação da pobreza, ou seja, permite o lucro e o crescimento econômico individual, mas exige que a atuação não se restrinja aos interesses particulares, estendendo-se para o âmbito coletivo.

A empresa pode contribuir com a sociedade de diversas formas, especialmente com atuação em prol de seus colaboradores e da comunidade em que está inserida, como, por

exemplo, ao valorizar e capacitar seus funcionários, proporcionando a eles melhores condições de salários, educação e cuidados de saúde; criar projetos sociais em diversas áreas de atenção, como os direitos das crianças e dos adolescente, a proteção do meio ambiente e a assistência de defesa de pessoas com deficiências; prestar serviços e produzir produtos com qualidade e respeito ao consumidor, além de cobrar valores justos e proporcionais; promover melhorias em espaços públicos, como praças e áreas de lazer para as comunidades; investir em educação, cultura, esportes e profissionalização para crianças e adolescentes; entre outras formas.

Além de se tratar de uma obrigação constitucional e legal, o cumprimento da função social da empresa gera benefícios econômicos diretos para a empresa, ao agregar valor à marca, movimentar a economia local, incentivar o crescimento profissional de seus colaboradores, que podem atuar com mais conhecimento e satisfação, além de indiretamente colher frutos com a comunidade mais equilibrada economicamente e segura, o que reduz índices de criminalidade.

Ao realizar projetos sociais e fomentar práticas de respeito, ética e valorização das pessoas, a empresa fortalece sua reputação institucional e sua imagem pública, diante da notoriedade e do respeito da comunidade, como efeito do chamado *marketing* social, especialmente neste período de globalização, acesso facilitado às informações e redes sociais, já que o mercado interno e externo exigem práticas sociais responsáveis, e que, por consequência, agregarão vantagens financeiras à empresa, como a valorização da marca, do produto e serviço, bem como o possível aumento do lucro da empresa.

Sendo assim, destacam-se os ensinamentos de Maria Helena Diniz (2017, 60-61):

A empresa tem responsabilidade social e desempenha uma importante função econômica e social, sendo elemento de paz social e solidariedade, constituindo um instrumento de política social e de promoção da justiça social. Sua responsabilidade social a impulsiona a propiciar, com sua atividade econômica, comunicação mais aberta com seus colaboradores e com a coletividade, melhores condições sociais, garantindo sua sobrevivência no mercado globalizado, por ser fator decisivo para seu crescimento, visto que ganhará o respeito de seus colaboradores e consumidores e provocará sua inserção na sociedade. [...] O uso do *marketing* social na divulgação de seus projetos sociais ou projetos de desenvolvimento de gestão social responsável, sem qualquer retorno financeiro, em muito melhoraria seus negócios e sua imagem, visto que uma boa atuação empresarial poderá ser polo de atração de grupos de interesse, em termos de investimentos e compromissos a serem assumidos com a cadeia de produção e circulação de bens e serviços.

Atualmente, muitas empresas de renome nacional e internacional realizam grandes investimentos em relevantes projetos sociais de proteção de direitos importantes para a sociedade, o que, muito além de contribuir para a sociedade, também agrega valor e notoriedade para a sua marca, produto ou serviço. Da mesma forma, as pequenas e médias empresas que

promovem e fomentam ações de cunho social e protecionista em suas comunidades também se destacam e fortalecem seus negócios locais.

O cumprimento da função social da empresa, além de importante forma de promover a justiça social, também pode se tornar importante instrumento de desenvolvimento da empresa, ao promover capacitação e qualidade de vida de seus colaboradores, estimular o mercado local e agregar valor e notoriedade ao seu nome e marca.

No caso específico de crianças e adolescentes, a atuação empresarial que visa à promoção e ao respeito de seus direitos decorre tanto da obrigação de cumprimento da sua função social, como também da obediência ao mandamento previsto no artigo 227 da CF, expresso no sentido de que é dever do Estado, da família e da sociedade esta proteção. Inclusive, como se verá adiante, a adesão e a correta execução pelas empresas do programa de aprendizagem profissional em favor de adolescentes e jovens em muito contribui para o desenvolvimento e fortalecimento da sociedade (BRASIL, 1988, cap. VII).

2 FORMAS DE PARTICIPAÇÃO, DIRETA E INDIRETA, DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE NA EMPRESA

O exercício da atividade empresarial pode envolver direta ou indiretamente crianças e adolescentes nas mais variadas formas de sua atuação, desde a condição de sócio ou acionista, trabalhador (empregado e jovem aprendiz), ou até como beneficiário de projetos sociais patrocinados por ela.

Em razão da grande quantidade de estímulos e do desenvolvimento científico, tecnológico e de novas formas pedagógicas, as crianças e os adolescentes estão se desenvolvendo mais rapidamente, e iniciam a sua participação nas atividades adultas, aí incluídas as atividades econômicas, de modo mais precoce.

Atualmente é possível encontrar um grande número de crianças e adolescente que realizam atividade econômica pelos meios virtuais, via redes sociais e plataformas digitais, e que auferem muito dinheiro, em razão da popularidade e de muitas parcerias comerciais com empresas patrocinadoras, como, por exemplo, os chamados influenciadores digitais, que expõem estilos de vida e publicidade de marcas, assim como os donos de canais na plataforma YouTube.

De tal forma, percebe-se a evolução das relações dos menores de idade com as atividades econômicas, o que demanda maior atenção da sociedade e do Poder Público, com o objetivo de, justamente, adequar a atual realidade em que eles estão inseridos com as oportunidades para o crescimento e o desenvolvimento pessoal e profissional.

O ordenamento jurídico brasileiro proíbe o trabalho de crianças e adolescentes menores de 16 anos de idade, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, em compatibilidade com as normas internacionais de proteção ao trabalho infanto-juvenil. Além disto, há restrições legais para os civilmente incapazes empreenderem e terem o próprio negócio, conforme se discorrerá adiante.

Para fins de definição, de acordo com o artigo 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente, “considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade”, enquanto que o artigo 1º, no seu §2º, da Lei nº 12.852/2013, o Estatuto da Juventude, assevera que “para os efeitos desta Lei, são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade” (BRASIL, 1990, título I, art. 2 ; BRASIL, grifo nosso, 2013, título I, cap. I).

Neste capítulo, serão abordadas algumas formas de relacionamento de crianças e adolescentes com a atividade econômica empresarial, destacando as principais, como a

condição de empresário ou sócio, a de empregado e também a de beneficiário de projetos sociais da empresa.

No entanto, o foco primordial deste estudo é o contrato de aprendizagem profissional, que é uma das principais formas de relacionamento de um adolescente e um jovem de até 24 anos com a atividade econômica empresarial, e que se destaca por criar oportunidades de ingresso no mercado de trabalho, paralelamente à capacitação profissional e à manutenção dos estudos regulares, o que será aprofundado no capítulo subsequente.

Cabe ainda pontuar a existência de outras formas de relação do menor de dezoito anos com a empresa, como aquela por meio de contrato de estágio e a outra, por meio do chamado trabalho educativo.

O estágio é um ato educativo com supervisão pela instituição de ensino, realizado dentro do ambiente de trabalho, que não cria vínculo empregatício, e atualmente é disciplinado pela Lei nº 11.788/2008, que revogou expressamente a Lei nº 6.494/1977, com a seguinte definição legal:

Art. 1º. Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. § 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando. § 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (BRASIL, 2008b, cap. I).

Por sua vez, o chamado trabalho educativo, previsto no artigo 68 do ECA também é definido legalmente:

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada. § 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo. § 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo (BRASIL, 1990, cap. V).

O trabalho educativo é aquele no qual prevalece o intuito pedagógico e educacional em relação aos aspectos produtivos, com vistas ao desenvolvimento pessoal e social do educando. Não há unanimidade sobre a definição e a abrangência deste trabalho educativo, de modo que

alguns o diferenciam de estágio e da aprendizagem profissional, enquanto outros consideram estes últimos como modalidades daquele⁹.

Neste ponto, destacam-se as lições de Sérgio Pinto Martins (2023, p. 422), ao tratar das peculiaridades da aprendizagem, estágio e trabalho educativo:

Distingue-se a aprendizagem do estágio. Na primeira, existe contrato de trabalho entre aprendiz e empregador, sendo que o trabalhador aprende o ofício fora da empresa para utilizá-lo no empregador. O aprendiz deve ter a idade entre os 14 aos 24 anos, salvo em relação ao deficiente. O estagiário não tem idade máxima para ser admitido. O estágio não configura vínculo de emprego (art. 3º da Lei nº 11.788/2008). O desenvolvimento do estágio somente pode ser feito para pessoas que estejam frequentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional. Não existe idade prevista na lei para o estágio, mas deve decorrer do tipo de curso que estiver fazendo. A aprendizagem tem por objetivo atingir o nível médio e não o nível superior de educação. O trabalho educativo visa que o menor obtenha educação. A aprendizagem tem por objetivo aprender um ofício para exercer uma profissão.

Verifica-se, portanto, que há diversas formas de relacionamento da criança e do adolescente com a atividade empresarial, devendo-se sempre considerar a condição de pessoa em desenvolvimento e que elas devem ter seus direitos priorizados pelo Estado, pela família e pela sociedade, o que inclui a atividade empresarial.

2.1 A atividade empresarial pelo menor de dezoito anos de idade

Em regra, apenas os maiores de dezoito anos, que já atingiram a capacidade civil plena, podem realizar negócios jurídicos, incluindo aqueles relacionados com a atividade econômica e com o exercício da empresa. Mas há exceções, em que a lei permite a prática de negócios jurídicos e o exercício da atividade empresarial por menores de idade.

A capacidade civil para a prática de atos jurídicos se atinge aos dezoito anos de idade, na forma do que estabelece o artigo 5º do Código Civil. Estabelece ainda o referido dispositivo que a incapacidade dos menores poderá ser cessada nos casos de emancipação voluntária concedida pelos pais, pelo exercício de emprego público, pela colação de grau em curso de ensino superior e “pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria” (BRASIL, 2002, pt. geral, livro 1, título I, cap. I, art. 5, inc. V).

⁹ Neste sentido, cita-se: “Nestes termos, percebe-se que tanto o estágio como a aprendizagem são modalidades de trabalho educativo, desde que desenvolvidos nos estritos limites legislativos.” DINALI, Danielle Jesus. Trabalho educativo: efetividade de direitos sociais ou exploração de mão de obra de baixo custo. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3808, 4 dez. 2013. ISSN 1518-4862. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26057>. Acesso em: 25 set. 2023.

Ou seja, excepcionalmente, o ordenamento jurídico reconhece a capacidade civil de adolescentes com dezesseis anos de idade que pratiquem fatos jurídicos com repercussão econômica através de um estabelecimento civil ou comercial que lhes garanta economia própria.

A par deste tema, citam-se as lições de Cristiano Chaves de Farias, Felipe Braga Netto e Nelson Rosenvald (2019, p. 366):

Estabelece o art 5º.V, que os menores serão emancipados “pelo estabelecimento cível ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que era função deles, o menor com 16 (dezesseis) anos completos tenha economia própria”. Fred, com 17 anos, inventa um aplicativo para *smartphone* (ou uma empresa voltada a internet) e ganha, com isso, muito dinheiro. Estará, em razão disso, emancipado, podendo praticar, sozinho, os atos da vida civil. Discute-se se quem recebe o estabelecimento em herança estaria também emancipado. Cremos que, também neste caso, ocorrerá a emancipação, necessária até mesmo à boa marcha dos negócios. Da mesma forma, a relação de emprego – desde que tenha caráter duradouro, não eventual – provoca o efeito civil da emancipação.

Não é de hoje que alguns adolescentes com aptidão para empreender se arriscam na atividade econômica e conseguem estruturar uma organização que lhes rende vantagens econômicas, e eles se tornam capazes de ser responsáveis pelos seus próprios gastos e investimentos.

Com o avanço tecnológico e o desenvolvimento mais célere das crianças e dos adolescentes, além da aproximação mais recente delas com o mundo adulto, torna-se ainda mais comum que menores de idade desejem empreender ou começar uma atividade que lhes garanta economia própria, especialmente em razão da massiva publicidade comercial e o desejo de consumo, além de crescimento profissional e pessoal.

Aliás, nesta era digital, com inúmeras redes sociais que permitem a aproximação com milhares de pessoas de qualquer lugar do mundo na palma da mão, muitas crianças e adolescente aproveitam para lucrar por meio destas plataformas, seja vendendo seus próprios produtos ou serviços, ou realizando a publicidade para terceiros, como os influenciadores digitais.

Ficou muito mais fácil para que qualquer pessoa, inclusive os menores de idade, iniciem uma atividade econômica (empresarial ou não) por meio das redes sociais, e todos podem obter resultados econômicos expressivos, ao expor gratuitamente suas habilidades, talentos, serviços ou produtos em plataformas que chegam a atingir milhões de pessoas.

No tocante especificamente à atividade empresarial, os menores podem eventualmente ser empresários individuais, sócios ou acionistas de sociedades empresariais, ou continuarem a empresa de seus pais, ou de outro autor de herança.

Os adolescentes com dezesseis anos de idade podem se registrar como empresários individuais, desde que estejam emancipados civilmente, a fim de que possam exercer a atividade empresarial.

Além disto, os menores de idade, mesmo que absolutamente incapazes (menores de dezesseis anos), podem ser sócios ou acionistas de empresas, oportunidade em que devem ser representados ou assistidos pelos seus pais ou responsáveis legais nas deliberações ou participações que fizerem nessas condições.

Com efeito, dispõe o artigo 1.690 do Código Civil que, na administração dos bens dos filhos menores, caberá aos pais, e na falta de um deles ao outro, a representação dos filhos menores de dezesseis anos ou a assistência até completarem dezoito anos ou serem emancipados.

Entretanto, é importante destacar que os menores de idade que não estejam emancipados não podem exercer atividades de gestão ou de administração de sociedades empresariais, restringindo-se apenas à condição de sócio ou acionista.

A própria legislação estabelece que somente podem ser registrados contratos ou alterações contratuais de sociedades que envolvam sócio incapaz, desde que ele não exerça a administração da sociedade e esteja representado ou assistido por seus representantes legais, bem como o capital social esteja totalmente integralizado (parágrafo 3º, do artigo 974, do Código Civil).

Ocorre que o Código Civil tem uma exceção sobre a continuidade da empresa pelo incapaz, nos casos em que antes era exercida por ele como capaz, por seus pais ou pelo autor de herança, por meio de representação ou assistência. Assim disciplina o Código Civil:

Art. 974. Poderá o incapaz, por meio de representante ou devidamente assistido, continuar a empresa antes exercida por ele enquanto capaz, por seus pais ou pelo autor de herança. § 1º Nos casos deste artigo, precederá autorização judicial, após exame das circunstâncias e dos riscos da empresa, bem como da conveniência em continuá-la podendo a autorização ser revogada pelo juiz, ouvidos os pais, tutores ou representantes legais do menor ou do interdito, sem prejuízo dos direitos adquiridos por terceiros. § 2º Não ficam sujeitos ao resultado da empresa os bens que o incapaz já possuía, ao tempo da sucessão ou da interdição, desde que estranhos ao acervo daquela, devendo tais fatos constar do alvará que conceder a autorização. § 3º O Registro Público de Empresas Mercantis a cargo das Juntas Comerciais deverá registrar contratos ou alterações contratuais de sociedade que envolva sócio incapaz, desde que atendidos, de forma conjunta, os seguintes pressupostos: I – o sócio incapaz não pode exercer a administração da sociedade; II – o capital social deve ser totalmente integralizado; III – o sócio relativamente incapaz deve ser assistido e o absolutamente incapaz deve ser representado por seus representantes legais (BRASIL, 2002, livro II, título I, cap. II) .

No tocante aos menores de idade, eles poderão continuar a empresa herdada e que antes era exercida por seus pais ou outro autor de herança, devidamente representados ou assistidos

por representantes legais, desde que haja autorização judicial prévia e haja conveniência em sua continuidade.

Sobre o tema, melhor explica Maria Helena Diniz (2017, p. 112):

Pelas teorias da preservação e da utilidade social da empresa, visto que, pela sua função social, gera empregos, promove a produção e circulação de bens e serviços no mercado, possibilitando recolhimento de tributos, deve ser admitida, excepcionalmente, sua continuidade por um incapaz (CC, art. 974), desde que fosse antes exercida por ele, quando capaz, ou recebesse a titularidade empresarial em virtude de sucessão hereditária. Portanto, “o exercício da empresa por empresário incapaz, representado ou assistido ou, ainda, apoiado (CC, art.1.783-A), somente é possível nos casos de incapacidade superveniente ou incapacidade do sucessor na sucessão por morte” (Enunciado n. 203 do CJF, aprovado na III Jornada de Direito Civil). Mas como a atividade empresarial, por criar direitos e impor deveres, exige, como vimos, que o empresário tenha a capacidade genérica para praticar atos da vida civil (CC, arts. 5º e 972), necessitará, por isso, o absoluto ou relativamente incapaz da representação ou assistência de seu representante legal, para poder continuar a “empresa”, não encerrando a atividade empresarial, antes exercida por ele, enquanto capaz, por seus pais, de quem se tornou sucessor por ato *inter vivos* (doação p. ex.) ou pelo de cujus de quem se tornou herdeiro por sucessão *causa mortis* legítima ou testamentaria, desde que haja prévia autorização judicial concedida por alvará, após acurada análise das circunstâncias fáticas e dos riscos da empresa e da conveniência em continua-la. Tal autorização judicial deverá ser arquivada na Junta, cadastrando-se o representante ou assistente do empresário incapaz.

Portanto, é perfeitamente possível que o menor de idade seja sócio ou acionista de sociedade, ou até mesmo empresário, quando maior de 16 anos e emancipado, ou quando continue a empresa que herdou, na forma como exige a lei.

2.2 *Programas sociais e assistenciais de empresas com responsabilidade social em favor das crianças e adolescentes*

Uma das principais formas de relacionamento das empresas com menores de idade se faz por programas, incentivos, atividades ou projetos de responsabilidade social executados, aderidos ou patrocinados por elas e voltados para a promoção e a preservação de direitos de crianças e adolescentes.

A chamada Responsabilidade Social Empresarial ou Corporativa consiste na contribuição voluntária das empresas para o desenvolvimento, participação ou patrocínio financeiro de projetos, atividades ou programas de cunho eminentemente social, que tragam benefícios à sociedade, em geral, ou à comunidade em que estejam inseridas.

Pode-se dizer que a responsabilidade social é mais próxima à filantropia e à preocupação com o bem-estar dos cidadãos e da comunidade, do que o mero cumprimento de obrigações legais impositivas, ou de uma atuação ética na execução de seu trabalho, que já é esperada de

todos. Em razão desta consciência e atuação social, alguns denominam tais empresas de “cidadãs”.

Diante da relevância desta responsabilidade social empresarial no mercado e na sociedade atual, ganha destaque a sigla ESG, que significa *Environmental, Social and Governance* ou, em português, Ambiental, Social e Governança (ASG). Trata-se de um conjunto de padrões e de boas práticas adotados por uma empresa preocupada com o meio ambiente, com a promoção de direitos e valores sociais e com os parâmetros de excelência na governança corporativa, que também servem de base para avaliação dela por investidores.

Sobre ESG, melhor explicam Fernando Vidal de Souza e Orides Mezzaroba (2022, p. 251):

Tem-se, pois, que o ESG busca promover uma percepção pública, segundo a qual as empresas que o adotam obteriam uma espécie de selo de reputação corporativa que permitiria ampliar seus negócios, por meio de vantagens caso os consumidores sejam convencidos de que seus produtos e serviços são confiáveis porque as empresas e seus CEOs são defensores de questões que envolvem justiça social, meio ambiente e políticas de combate à discriminação e à falta de inclusão e equidade. Tem-se, pois, que o discurso é convencer o público que além das belas palavras que traduzem a sigla ESG, as corporações estão imbuídas em fornecer ações e respostas efetivas para questões de ordem cultural, social e ambiental e, com isso poderão usufruir de benefícios extremos que, evidentemente, permitirão ampliar seus negócios e investimentos.

Aliás, as ações e práticas de responsabilidade social empresarial representam uma das principais formas de cumprimento da função social pela empresa, na medida em que diretamente contribuem para o desenvolvimento da coletividade e executam medidas solidárias que vão além do interesse meramente particular.

As formas mais comuns de atuação empresarial para fins sociais se dão através de projetos ligados à proteção de crianças e adolescentes, preservação do meio ambiente, incentivos à educação, à cultura e à profissionalização, além de outras variadas formas de promoção de direitos sociais e coletivos.

No presente estudo, importa destacar os programas e projetos que as empresas executam ou financiam relacionados às crianças e aos adolescentes, normalmente direcionados aos economicamente hipossuficientes e voltados para apoio assistencial, educacional, para a prática de esportes e a profissionalização.

Em que pese esta atuação social em prol de crianças e adolescentes não ser decorrente do cumprimento de uma específica e expressa exigência legal, a Constituição Federal, no seu artigo 227, estabelece como um dever geral de toda a sociedade, juntamente com a família e o Estado, a promoção e a proteção dos direitos deles, com absoluta prioridade.

São diversas as formas que as empresas podem atuar com fins sociais em favor dos menores de idade, seja pelo patrocínio ou financiamento de atividades, projetos e serviços executados por terceiros que se dedicam à proteção e ao desenvolvimento deles, seja pela execução direta de tal propósito, por meio da sua própria estrutura ou da criação de uma instituição própria paralela, como uma fundação.

Tais projetos sociais podem ser direcionados para a população, de modo geral, ou somente para crianças e adolescentes vinculados aos seus colaboradores, o que proporciona melhor qualidade de vida às famílias ligadas à empresa, e objetiva promover o desenvolvimento e uma melhor qualidade de vida para eles.

São inúmeras as empresas nacionais e internacionais que investem e executam projetos ou programas que favorecem e protegem crianças e adolescentes, nas mais variadas áreas de proteção, desde a assistência básica, como alimentos, saúde e educação, até o desenvolvimento através de esporte, da profissionalização e da capacitação.

Podem ser citados como exemplos de importantes empresas que atuam com responsabilidade social em favor de crianças e adolescentes: a Porto Seguro, que executa, por meio de seu Instituto, o programa Ação Educa, que promove atividades socioeducativas para crianças e adolescentes da rede pública; o Itaú Social, que possui vários programas de apoio à educação pública brasileira; a Santa Helena, que investe em saúde e educação; o Instituto Ronald McDonald, que ajuda crianças e adolescentes em tratamento de câncer; o Instituto Natura, que investe em educação para crianças e jovens; a Fundação Bradesco, que investe em formação educacional; o Instituto Robert Bosch, que atua em prol da educação e da profissionalização de crianças e jovens em vulnerabilidade social; a Petrobrás, com investimentos em educação e cultura; o Instituto TIM, que investe em educação e música.

E, como já mencionado, além da execução de projetos diretamente, na própria estrutura ou em organizações que criaram para tanto, muitas empresas colaboram socialmente por meio de doações e de repasses de recursos para instituições de proteção e de promoção dos direitos das crianças e adolescentes, e estas são importantes fontes de custeio dessas entidades, sem as quais dificilmente conseguiram manter suas finalidades. Há, inclusive, organizações assistenciais que fazem a intermediação entre as empresas que desejam fazer doações e os projetos sociais que necessitam dessa colaboração.

Neste ponto, cabe ressaltar que, desde os altos repasses de valores feitos pelas grandes empresas, quanto um simples patrocínio feito por uma pequena empresa da comunidade, estas são valiosas formas de colaborar com a coletividade.

Também, a colaboração empresarial em prol das crianças e adolescentes pode se dar pela execução da própria atividade empresarial, tais como as instituições de ensino particulares que fornecem algumas bolsas de estudo integrais para pessoas vulneráveis, além dos hospitais e planos de saúde que fornecem atendimento gratuito para os necessitados e fazem campanhas de prevenção de doenças infantis.

Nesse raciocínio, cabe destacar a iniciativa da Associação Educacional Nove de Julho, em parceria com o Tribunal de Justiça de São Paulo, que fornece bolsas de estudo para pessoas em situação de vulnerabilidade social, inclusive vagas na universidade para adolescentes em acolhimento institucional, ou que passaram por ele, o que contribui para a sua preparação para fase adulta.¹⁰

Os grupos de mídia brasileiros também possuem importante papel na divulgação e na arrecadação de verbas para projetos em prol de crianças e adolescentes. O conglomerado de empresas do Grupo Globo, além de ser o mantenedor da Fundação Roberto Marinho, que promove ações socioeducacionais em diversas áreas, é o principal parceiro da Unesco na campanha do Criança Esperança, e utiliza do seu amplo espaço midiático e de visibilidade para arrecadar anualmente milhões de reais, que serão destinados para projetos com oportunidades para crianças e adolescentes. Por sua vez, o Sistema Brasileiro de Televisão (SBT) também realiza evento similar para arrecadação de verbas para a Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD), focada em garantir assistência médico-terapêutica em Ortopedia e Reabilitação.

Além do mais, diversas personalidades públicas, que também são empresários ou sócios de empresas, investem em projetos que beneficiam crianças e adolescentes. Como bons exemplos, pode-se citar o Instituto Neymar Jr., uma associação sem fins lucrativos, focada em crianças, adolescentes e suas famílias, que vivem em situação de vulnerabilidade social, por meio da educação, cultura, esporte e saúde, assim como o Instituto Zeca Pagodinho, que oferece aulas de música para a população periférica.

E essas ações de responsabilidade social não se restringem apenas às grandes empresas, pois, mesmo aquelas pequenas ou médias, realizam diretamente importantes programas na sua comunidade, ou patrocinam e financiam projetos ou entidades assistenciais locais, como, por

¹⁰ CGJ obtém quatro bolsas de estudos para jovens que passaram por acolhimento institucional. 23 fev. 2021 <https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=63392&pagina=1>; TJSP e Uninove celebram acordo para a concessão de 20 mil bolsas de estudo. 01 jul. 2021 (<https://apamagis.org.br/tjsp-e-uninove-celebram-acordo-para-a-concessao-de-20-mil-bolsas-de-estudo/>). Acesso em: 12 out. 2023.

exemplo, as empresas que doam valores ou bens para instituições de acolhimento ou instituições que prestam serviço gratuito de atendimento educacional ou de saúde na sua própria cidade.

Mesmo que não sejam investimentos de expressivo valor econômico, as pequenas empresas locais contribuem muito para o desenvolvimento e a execução de programas e projetos da comunidade, e são importantes fontes de custeio para tais entidades, que dependem tanto de apoio da comunidade, quanto das verbas públicas.

Como forma de incentivo e de reconhecimento público, existe ainda a concessão de títulos conferidos por fundações e pela imprensa às empresas que desenvolvem projetos sociais em favor de crianças e adolescente, e cita-se, como exemplo, a Fundação Abrinq, que instituiu o *Programa e Selo Empresa Amiga da Criança*, destinado para as empresas que realizam ações de responsabilidade social corporativa em benefício de crianças e adolescentes.

Para lá do aporte financeiro que ajuda com o custeio dos programas sociais, outros benefícios advêm desta atuação empresarial responsável, já que ela também gera na comunidade a sensação de empresa participativa e comprometida com os problemas e o desenvolvimento local, o que servirá de inspiração e exemplo para que outras pessoas ou empresas também contribuam.

A empresa com responsabilidade social não promove benefícios ou vantagens apenas à sociedade e aos diretamente beneficiários de suas ações, mas também a ela mesma, uma vez que vários efeitos positivos à organização e à sua imagem são produzidos.

Com efeito, a empresa que contribui para o desenvolvimento social gera sentimentos positivos dentro do seu próprio ambiente, especialmente entre os funcionários e demais colaboradores, que atuam de modo mais positivo e eficaz, ao considerar que geram lucro para uma empresa socialmente consciente, que se preocupa com o desenvolvimento do outro, e não somente no seu próprio crescimento.

Ademais, um dos principais efeitos positivos para a empresa responsável socialmente é a visibilidade ou a publicidade positiva que esta ação social lhe proporciona perante o mercado de consumo que deseja alcançar, o que garante à sua marca, ao seu produto ou ao seu serviço um valor agregado de responsabilidade, confiança e comprometimento social.

Este valor de responsabilidade social no atual mercado global, tecnológico e de fácil comunicação e divulgação pelas redes sociais ganha cada vez mais importância, o que aumenta o interesse e a preferência dos consumidores por seus produtos ou serviços, bem como torna aquela marca mais forte e relevante para o mercado, na medida da sua importância para a coletividade.

É o já mencionado *marketing* social decorrente da conduta solidária, responsável e vantajosa para a sociedade, que promove os benefícios para a imagem da empresa, sua marca, seus produtos e serviços, além de aumentar o seu valor de mercado e atrair mais investidores.

Nessa esteira, tratando sobre o tema da empresa e do líder cidadão, Marco Aurélio Ferreira Vianna (2003, p. 183) completa:

Forma-se assim, uma nova lógica, na qual a cadeia de valores se coloca, mais ou menos, da seguinte forma: agregando valor ao Universo e a humanidade e encantando os clientes, são obtidos lucros justos e adequados. A motivação e a busca da felicidade de seus colaboradores aumentam seus padrões de competitividade e produtividade, fazendo emergir um forte sentimento de que se pertence a uma organização mais nobre, que realimenta a motivação e melhora os níveis de rentabilidade e produtividade do negócio, numa relação de causa e efeito. Por tudo que hoje se vê e estuda, numa visão muito diferente da época do duelo e da escravidão, conclui-se que a ética dá lucro.

Portanto, a atuação empresarial com foco em responsabilidade social, além de favorecer a coletividade e as pessoas que direta ou indiretamente se beneficiam desta ação, também cria benefícios para a própria empresa, com potencial de agregar valores e aumentar o lucro.

2.3 O trabalho do menor de 18 anos: previsão constitucional e legal, hipóteses e limites

Uma outra forma do menor participar da atividade empresarial é na condição de contratado como empregado, para prestar algum serviço na empresa no desenvolvimento da sua finalidade.

Contudo, o trabalho do menor de idade possui uma série de condições e limitações estabelecidas pela Constituição Federal, pelas leis trabalhistas e também pelas Convenções Internacionais. Trata-se de um trabalho protegido.

A Constituição Federal de 1988, ao tratar dos direitos dos trabalhadores, assim dispõe, no seu artigo 7º, inciso XXXIII: “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” (BRASIL, 1988, título II, cap. II).

Pela atual redação constitucional, apenas é permitido o trabalho de adolescentes maiores de dezesseis anos, sendo vedado a eles que seja trabalho noturno, perigoso ou insalubre. Porém, permite que, a partir dos quatorze anos, eles trabalhem como aprendizes, uma condição especial, diversa do empregado normal, que será objeto de estudo nos próximos tópicos.

Importante destacar que a redação original da Constituição Federal de 1988 estabelecia que era possível o trabalho de adolescentes a partir dos quatorze anos de idade, salvo na

condição de aprendiz, porém, houve a mudança para a redação atual em 1998, objeto da Emenda Constitucional nº 20.

Nesse diapasão, cabe citar os ensinamentos de Andréa Rodrigues Amin (2023, p. 119):

A profissionalização integra o processo de formação do adolescente e, por isso, lhe é assegurada. Contudo, sua peculiar condição de pessoa em desenvolvimento exige um regime especial de trabalho, com direitos e restrições. A Constituição Federal de 1988, mantendo a tradição brasileira e a tendência mundial, fixava a idade mínima de trabalho para o adolescente em 14 anos, ressalvado a condição de aprendiz a partir dos 12 anos de idade. Com a Emenda Constitucional n. 20, de 15 de dezembro de 1998, que alterou o inciso XXXIII do art.7º, foi proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. Em linha de princípio, a vedação ao trabalho infantil tem a finalidade de evitar desgastes indesejados e prejudiciais à formação e à necessidade de escolarização do menor, guardando harmonia com a doutrina da proteção integral.

Da mesma forma, a Consolidação da Leis Trabalhista (CLT), em seu artigo 403, com redação dada pela Lei nº 10.097/2000, estabelece que “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos” (BRASIL, 1943, cap. IV, seção I). Anteriormente, a limitação legal já foi estabelecida em doze anos de idade.

A CTL complementa, no parágrafo único do supramencionado artigo, que “O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola” (BRASIL, 1943, cap. IV, seção I, parágrafo único). E, ainda, veda expressamente o trabalho dos menores em período noturno, lugares ou serviços perigosos, insalubres ou que prejudiquem a sua moral.

Nessa mesma linha protecionista, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), nos artigos 60 a 69, trata especificamente sobre o direito à profissionalização e à proteção no trabalho de menores de idade, destacando que tais direitos devem observar a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

No entanto, a atual redação do artigo 60 do ECA está em descompasso com a Constituição Federal, na medida em que apenas proíbe o trabalho dos menores de quatorze anos de idade, exceto na condição de aprendiz, sendo, portanto, inconstitucional, já que não fora atualizado após a Emenda Constitucional nº 20/1998¹¹.

Apesar das disposições constitucionais e legais que estabelecem a vedação de trabalho aos menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze,

¹¹ Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm

entende-se possível, de modo excepcional, que crianças e adolescentes possam realizar trabalho de cunho artístico, observadas algumas condições.

De fato, crianças e adolescentes com idade abaixo da limitação legal, mediante uma autorização judicial devidamente fundamentada no seu melhor interesse, poderão participar de atividades artísticas, mesmo que tecnicamente seja uma forma de trabalho, tais como peças de teatro, *shows* musicais, novelas e séries, programas e ações publicitárias em mídia de imagem e som, entre outras.

Dispõe o artigo 406 da CLT que o juízo de menores poderá autorizar o trabalho artístico do menor de idade em teatros, cinemas, boates, circos e estabelecimentos análogos, desde que a participação tenha fins educativos ou não afete sua formação moral. Estabelece ainda o referido dispositivo legal que somente seria dada a autorização quando esta ocupação fosse indispensável para a subsistência do menor e da sua família, porém, em interpretação sistemática, tem-se que tal exigência é inconstitucional, por ser discriminatória e em descompasso com o artigo 227 da CF.

Por sua vez, o artigo 149 do ECA determina que caberá à autoridade judiciária disciplinar, por meio de portaria, e autorizar, por meio de alvará, a participação de criança e adolescente em espetáculos públicos e seus ensaios e certames de beleza. Esta decisão deverá ser fundamentada no melhor interesse da criança e do adolescente, observados os demais princípios que norteiam a sua proteção, inclusive a de sua honra e imagem, assim como de sua segurança e integridade física e mental. Também, esta atuação não pode atrapalhar o estudo da criança e do adolescente, que deverão continuar matriculados e frequentando a educação regular.

Cabe pontuar que há divergências entre juristas sobre a amplitude deste trabalho artístico dos menores de idade, inclusive com argumentos de que o artigo 406 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal, devendo ser limitado a apenas participações excepcionais.

Outra questão juridicamente polêmica se refere à competência jurisdicional para conceder a autorização para o trabalho artístico, e existe quem defenda que, após a Emenda Constitucional nº 45, ela seria da Justiça do Trabalho, em razão do artigo 114 da CF¹². Não

¹² Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (*Vide* ADIN nº 3392) (*Vide* ADIN nº 3432)

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

obstante, o Supremo Tribunal Federal entendeu que isso compete à Justiça Comum, ao apreciar a ADI nº 5326, com seguinte ementa:

PROCESSO OBJETIVO – CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE – LIMINAR – CONCESSÃO. Surgindo a plausibilidade jurídica da pretensão e o risco de manter-se com plena eficácia o quadro normativo impugnado, impõe-se o implemento de medida acauteladora, suspendendo-o. COMPETÊNCIA JURISDICIONAL – FIXAÇÃO – ÓRGÃOS JUDICIAIS – CRIAÇÃO – LEGALIDADE ESTRITA. Considerado o princípio da legalidade estrita, a instituição, mediante atos infraleais, de preceitos a versarem a fixação de competência jurisdicional e a criação de órgãos judiciais é incompatível, sob o ângulo formal, com a Constituição Federal. COMPETÊNCIA – JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA – CRIANÇAS E ADOLESCENTES – EVENTOS ARTÍSTICOS – PARTICIPAÇÃO – AUTORIZAÇÃO. Ausente controvérsia a envolver relação de trabalho, compete ao Juízo da Infância e da Juventude, inserido no âmbito da Justiça Comum, apreciar, no campo da jurisdição voluntária, pedido de autorização visando a participação de crianças e adolescentes em eventos de caráter artístico. (ADI nº 5326 MC, Relator(a): MARCO AURÉLIO, Tribunal Pleno, julgado em 27-09-2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-065. DIVULG 19-03-2020. PUBLIC 20-03-2020) (BRASIL, 2020a).

É possível, também, que adolescentes sejam contratados para a prática de esportes profissionalmente, tal como ocorre com clubes que contratam jogadores de futebol ou voleibol. A Lei nº 9.615/1998, conhecida como Lei Pelé, trata das formas de contratação de atletas e estabelece ser possível a contratação de adolescente de dezesseis anos com vínculo empregatício, assim como ele pode ser autônomo, na forma dos seus artigos 28-A e 29.

Há, inclusive, a previsão na referida lei, no parágrafo 4º do artigo 29, de uma bolsa aprendizagem para atletas não profissionais de idade entre quatorze e vinte e um ano:

O atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes (BRASIL, 1998).

Adiante, é certo que a preocupação com a idade correta para que se permita o trabalho do menor de idade já foi e ainda é tema de muitas discussões em diversas áreas do conhecimento pelo mundo todo, especialmente por ser uma preocupação transnacional a proibição de abusos e exploração do trabalho infantil, tanto que há normas internacionais com tais objetivos, das quais o Brasil é signatário.

IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o ;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a , e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

A Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1973 estabelece a idade mínima para admissão no trabalho, sendo, como regra geral, a idade mínima de quinze anos de idade, apesar de contemplar algumas exceções (OIT, 1973).

Por sua vez, a Convenção nº 182 de 1999 da OIT estabelece quais são as piores formas de trabalho infantil, que objetiva a proibição de seu exercício, por serem trabalhos de risco, perigosos, exploratórios e incompatíveis com a condição de pessoa em desenvolvimento (OIT, 1999). No Brasil, o Decreto nº 6.481/2008 regulamenta a convenção, e apresenta a conhecida Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), que são as atividades proibidas como regra geral para menores de dezoito anos de idade, tais como: fabricação de colchões, cimento, cal, porcelanas, de bebidas alcoólicas, na coleta de lixos, na extração de madeira, em tecelagens, na indústria do fumo e da cana de açúcar, entre outras (BRASIL, 2008a, anexo).

Os direitos à profissionalização, à educação e a garantia de livre e saudável desenvolvimento são previstos tanto na Constituição Federal, quanto no Estatuto da Criança e do Adolescente, de modo que o trabalho com intuito de profissionalização é um direito, que deve ser respeitado e incentivado, bem como compatibilizado com todo o arcabouço protecionista e, principalmente, com a condição de pessoa em desenvolvimento.

As limitações do trabalho de adolescentes tanto da idade, quanto das condições de trabalho, visam a preservar os seus direitos, especialmente a proteção integral e a prioridade absoluta, com a proteção da sua saúde e integridade física, especialmente considerando as condições de pessoa em desenvolvimento físico e psíquico, além da priorização do direito de educação nesta fase.

A Carta Maior brasileira estabelece que crianças, adolescentes e jovens têm prioridade absoluta no respeito de seus direitos, inclusive a vida, a saúde, a alimentação, o lazer, a educação e a profissionalização, e cabe ao Estado, à família e à sociedade colocá-los a salvo de toda exploração, opressão e violência (BRASIL, 1988, título VIII, cap. VII, art. 227, *caput*).

Deste modo, observando as limitações de idade e das formas de trabalho, os adolescentes de dezesseis anos de idade podem ser contratados como empregados das empresas para que exerçam uma atividade remunerada com todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos a eles.

O adolescente empregado, contratado formalmente pelas regras da CLT, além de possuir todos os direitos inerentes aos trabalhadores, também possui os deveres decorrentes da relação trabalhista, devendo ser observadas apenas as limitações legais das formas de trabalho do menor. Além disso, é dever do Estado garantir ensino noturno regular adequado às condições do adolescente trabalhador (BRASIL, 1990, cap. IV, art. 54, inc. VI).

Como visto acima, é possível também que o adolescente trabalhe na condição especial de aprendiz, através do programa de aprendizagem, onde lhe são garantidos direitos trabalhistas, além da capacitação profissional, tema este que será objeto de maior aprofundamento na sequência deste estudo.

A necessidade financeira e de contribuir para a economia familiar é o principal motivo pelo qual os adolescentes de dezesseis anos ou mais buscam ingressar no mercado de trabalho, por meio de vagas de empregos, porém, apesar de não ser o momento mais recomendado pelas normas de proteção, pode, em tese, ser uma forma de iniciar a sua capacitação para o futuro profissional, se observados todos os direitos inerentes, especialmente a cumulação com o ensino regular.

Portanto, cumpridas corretamente as regras e as limitações pertinentes, a contratação do adolescente como empregado registrado, de acordo com as normas próprias da CLT, é uma importante forma da participação do adolescente na atividade empresarial e também de contribuição para o seu desenvolvimento profissional.

3 A APRENDIZAGEM, A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL E A QUALIFICAÇÃO DOS ADOLESCENTES

A aprendizagem é um contrato de trabalho especial previsto expressamente na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente e na Consolidação das Leis do Trabalho destinado, em regra, aos adolescentes com mais de quatorze anos de idade até aos jovens com menos de vinte e quatro anos de idade, com o objetivo de formação educacional e técnico-profissional compatíveis com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

Pelo contrato de aprendizagem, um jovem é contratado para exercer atividades laborativas compatíveis com sua condição de pessoa em desenvolvimento, alinhando tais atividades práticas com a formação técnica profissional metódica a ser ministrada por entidade qualificada para tanto e, em retribuição, ele receberá o pagamento pelo seu trabalho e outras verbas trabalhistas.

A sua definição pode ser extraída da própria legislação, conforme consta no artigo 428 da CLT, em sua redação dada pela Lei nº 11.180/2005:

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 (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV).

Segundo o artigo 62 do ECA, “Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”, garantindo-se ao adolescente aprendiz os direitos trabalhistas e previdenciários.

Como já visto, na forma do artigo 7º, inciso XXXIII, da CF, adolescentes menores de 16 anos de idade somente podem trabalhar na condição de aprendiz e desde que tenham mais do que 14 anos, daí a importância do programa de aprendizagem, ao ser a porta de entrada dos adolescentes no mercado formal de trabalho, sendo este um importante instrumento para o combate ao trabalho infantil, bem como à exploração abusiva do trabalho de adolescentes em atividades impróprias para a idade.

Por meio do contrato da aprendizagem profissional, pode-se regularizar a situação de muitos adolescentes maiores de 14 anos de idade que trabalham informalmente pelo país, normalmente em atividade econômica da própria família, ou em pequenos estabelecimentos comerciais ou industriais, como lanchonetes, escritórios e lojas em geral, em decorrência da necessidade financeira ou da imposição pelos familiares.

O intuito do instituto da aprendizagem vai muito além de ser apenas uma forma de obtenção de renda ao jovem, mas sim busca garantir a ele uma formação técnica e profissional que, aliada à educação continuada, capacite-o ao mercado de trabalho, bem como aumente suas chances de contratação ou crescimento profissional na própria empresa, ou em outras, ao final do período.

No âmbito internacional, destacam-se recomendações da Organização Internacional do Trabalho sobre a questão do jovem aprendiz. A Recomendação nº 60 da OIT, de 1939, conceituou a aprendizagem como um contrato, por meio do qual um empregador se obriga a empregar um jovem trabalhador, ensinando-lhe uma profissão metodicamente, enquanto o aprendiz presta o serviço por um período previamente determinado, e alguns parâmetros para tal caracterização são estabelecidos (OIT, 1939).

Posteriormente, a Recomendação nº 117, de 1962, da OIT asseverou que o contrato de aprendizagem teria por objeto a formação sistemática e de longa duração para uma profissão reconhecida, onde haveria obrigação de formar o aprendiz para determinado ofício, ao passo que este se obrigaria a trabalhar durante certo período, com diretrizes também estabelecidas para a sua configuração (OIT, 1962).

No Brasil, o aprendizado de um ofício ou profissão foi se desenvolvendo e evoluindo no decorrer dos anos e com as peculiaridades de cada período histórico brasileiro, até se chegar na atual formatação do programa de aprendizagem profissional.

Neste contexto, inicialmente a profissionalização dos menores de idade estava associada ao caráter assistencialista, ou seja, tinha como destinatários crianças e adolescentes em situação de risco, como aqueles decorrentes de negligência familiar, os órfãos e os infratores.

Cabe ainda destacar que, antes da atual legislação sobre o jovem aprendiz, era possível que crianças e adolescentes fossem contratados pelo Poder Público e por estabelecimentos industriais e comerciais para prestarem serviços, em tese, mais simples, por meio de uma instituição responsável e mediante retribuição financeira, e eles eram conhecidos por diversas nomenclaturas, sendo as mais comuns: guardas mirins, legião mirim ou menores colaboradores. Posteriormente, com advento do atual regramento e da CF/1988, houve a imperiosa necessidade de se adequarem às regras e às condições dos programas de aprendizagem profissional, assim como às limitações do trabalho de menores de idade.

Enfim, o contrato de aprendizagem, na forma como atualmente é disciplinado, busca, por meio do trabalho remunerado e da educação regular e técnica, garantir a profissionalização de um adolescente ou jovem para um ou mais ofícios, preparando-o para o mercado de trabalho e para seu futuro profissional.

3.1 A evolução da aprendizagem profissional

No Brasil, há um contexto histórico sobre a aprendizagem que remonta ao século XIX, desde a época do império, com formação de profissionais e aprendizes, passando por diversos momentos do período republicano, até chegar à atual redação constitucional.

Cabe pontuar que a aprendizagem de tarefas e ofícios sempre fez parte da evolução humana, e na história do Brasil não foi diferente. Desde o período da colonização, os índios e escravos foram obrigados a aprender ofícios para desenvolver atividades em prol dos seus exploradores, o que foi sendo também aplicado às classes sociais mais baixas no decorrer do tempo, especialmente em relação às crianças e aos jovens pobres, cuja preocupação era evitar que se tornassem um problema social. Além disto, também houve a necessidade de aprender profissões e técnicas durante o desenvolvimento industrial e comercial brasileiro.

A educação profissional foi evoluindo na história brasileira, destacando-se que, no período do reinado de Dom João VI, no início do século XIX, foi criado o Colégio das Fábricas, que pretendia atender a educação de artistas e aprendizes vindos de Portugal. Na sequência, houve a criação das Casas de Educandos Artífices, para atender crianças órfãs e pobres. Neste ponto, cita-se as explicações de Escott e Moraes (2012, p. 1494 *apud* VIERA; SOUSA JÚNIOR, 2017, p. 155):

A partir daí, no decorrer do século XIX, várias instituições, eminentemente privadas, foram surgindo para atender às crianças pobres e órfãs. Essas instituições tinham propostas direcionadas para o ensino das primeiras letras e a iniciação aos ofícios como a tipografia, a carpintaria, a sapataria, a tornearia, dentre outras. Nessa perspectiva, pode-se inferir que a educação profissional no Brasil nasce revestida de uma perspectiva assistencialista com o objetivo de amparar os pobres e órfãos desprovidos de condições sociais e econômicas satisfatórias.

No ano de 1909, houve um marco para o ensino profissionalizante, pois, por meio do Decreto nº 7.566¹³, do então Presidente da República Nilo Peçanha, houve a criação de 19 ‘Escolas de Aprendizes Artífices’, para formar operários e contramestres, as quais foram, em 1937, transformadas em “Liceus Profissionais”, destinados ao ensino profissional de todos os ramos e graus. Já em 1942, houve a reestruturação do ensino e os Liceus deram lugar às ‘Escolas Industriais e Técnicas’, e, em 1959, vieram as “Escolas Técnicas Federais”.

¹³ Cria nas capitães dos Estados da Republica Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primario e gratuito (*sic*) (*Cria nas capitães dos Estados da República Escolas de Aprendizes e Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito*, atualização e grifo nossos). <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>

Importa destacar que a Constituição brasileira de 1937 abordava o ensino profissionalizante, inclusive com o caráter assistencialista, conforme se extrai da leitura do artigo 129:

O ensino pré-vocacional profissional destinado às classes menos favorecidas é em matéria de educação o primeiro dever de Estado. Cumpre-lhe dar execução a esse dever, fundando institutos de ensino profissional e subsidiando os de iniciativa dos Estados, dos Municípios e dos indivíduos ou associações particulares e profissionais. É dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar, na esfera da sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados. A lei regulará o cumprimento desse dever e os poderes que caberão ao Estado, sobre essas escolas, bem como os auxílios, facilidades e subsídios a lhes serem concedidos pelo Poder Público (BRASIL, 1937).

Destaca-se que, no ano de 1942, pelo Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro¹⁴, houve a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e, na sequência, por meio do Decreto-Lei nº 4.481, de 16 de julho¹⁵ deste mesmo ano, houve a obrigatoriedade das indústrias contratarem jovens aprendizes e cadastrá-los em alguma escola vinculada ao Serviço Nacional de Aprendizagem. No ano de 1943, foram promovidas alterações sobre a questão da aprendizagem profissional com a criação da CTL – Decreto-Lei nº 5.452. Em 1946, foram fundados o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), o Serviço Social do Comércio (SESC) e o Serviço Social da Indústria (SESI), todos integrantes do chamado “Sistema S”.

Em 1961, foi promulgada a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação brasileira (LDB), de nº 4.024¹⁶, que reconheceu a integração do ensino profissional ao sistema regular de ensino. Porém, após a instauração do governo militar de 1964, houve modificações na educação brasileira por meio da Lei nº 5.692/1971¹⁷, que, como explica Vieira e Souza Júnior (2016, p. 158), buscava impor o ensino médio profissionalizante para todos, o que não se concretizou.

A Constituição Federal de 1988, em sua redação original, estabeleceu a proibição de trabalho aos menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz, entretanto, através da Emenda Constitucional nº 20, de 1998, a idade proibida para trabalho por menores foi alterada

¹⁴ Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI) - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4048.htm

¹⁵ Dispõe sobre a aprendizagem dos industriários, estabelece deveres dos empregadores e dos aprendizes relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4481.htm#:~:text=DECRETO-LEI%20No%204.481,aprendizagem%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias

¹⁶ Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional - <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4024-20-dezembro-1961-353722-publicacaooriginal-1-pl.html>

¹⁷ Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências - <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5692-11-agosto-1971-357752-publicacaooriginal-1-pl.html>

para os dezesseis anos, exceto para os aprendizes a partir dos quatorze anos de idade (BRASIL, 1998, título II, cap. II, art. 7º, inc. XXXIII).

Após a Carta Maior, foi publicada a Lei nº 8.068, de 13 de julho de 1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente, que disciplinou também a questão da aprendizagem, ao tratar do direito à profissionalização e a proteção do trabalho dos menores de idade. Deve-se atentar à redação de alguns dispositivos do ECA que não foram alterados após a mudança da Constituição Federal dada pela EC nº 20/1998, porém, basta fazer uma interpretação conforme a regra constitucional e compatibilizar os dispositivos legais com ela.

Quanto aos demais integrantes do conhecido “Sistema S”, tem-se que, em 1990, houve a transformação do Serviço Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa (Sebrae), já em 1991, houve a criação Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) e, em 1993, criou-se o Serviço Social do Transporte (SEST) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), ao mesmo tempo que, em 1998, foi a vez do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP).

Em 1996, foi promulgada a atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação, de nº 9.394¹⁸, com a redação de alguns artigos já alterados por leis posteriores, que, dentre outras coisas, trata da educação profissional e da integração desta com a aprendizagem profissional.

A Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000¹⁹, conhecida como a Lei da Aprendizagem, promoveu alterações substanciais na CLT para tratar dos principais aspectos do programa de aprendizagem, inclusive os percentuais obrigatórios de contratação de jovens aprendizes pelos estabelecimentos empresariais.

Alguns anos depois, foi aprovada a Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005²⁰, que promoveu novas alterações no programa de aprendizagem, dando a atual redação do artigo 428 da CLT, que sedimentou a aumento da idade limite para vinte e quatro anos. Na sequência, houve a regulamentação do instituto através do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.

Verifica-se que, nos últimos anos, para atender às disposições constitucionais, a legislação brasileira tratou da questão da aprendizagem, conforme bem pontuado por Claudete Queiroz e Miron Queiroz (2022, p. 321):

¹⁸ Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm

¹⁹ Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 194 - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm

²⁰ Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111180.htm

Antes do advento da Lei nº 10.097/2000, a situação jurídica do labor do menor aprendiz era determinada por um complexo de normas, que deveriam ser sistematicamente interpretadas e harmonizadas. A CF/88 sempre admitiu a aprendizagem, passando, após a EC nº 20/98, a fixar como 14 anos a idade mínima para o trabalho como aprendiz. A CLT estabelecia regras que obrigavam os estabelecimentos industriais de qualquer natureza a destinar percentual de seus quadros para a contratação de aprendizes, bem como previa, de forma pouco adequada, alguns requisitos para a configuração e para o desenvolvimento da aprendizagem. O ECA, por sua vez, é que trazia o conceito desse instituto em seu art. 62. Por fim, a Lei nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) e seu regulamento (Decreto nº 2.208/97 – revogado pelo Decreto nº 5.154/2004) apresentaram a definição de educação profissional. A Lei nº 10.097/2000 mudou o panorama até então existente, ao adaptar a CLT ao conjunto de regras citadas, de modo a conferir unidade normativa ao instituto da aprendizagem. A Lei nº 11.180/2005 ampliou o espectro de aplicação da aprendizagem, ao permitir que tal regime também alcançasse pessoas com idade entre 18 e 24 anos. Atualmente, tem-se como aprendizagem o sistema pelo qual o trabalhador, com idade compreendida entre 14 e 24 anos, presta serviços à empresa, sob o compromisso de participar de um programa educativo destinado à sua formação técnico-profissional, sendo orientado por entidade qualificada para tanto.

Outras alterações legislativas foram sendo implementadas na CLT no tocante aos jovens aprendizes pelas Leis nº 11.788, de 25 de setembro de 2008²¹, nº 12.594, de 18 de janeiro de 2012 (SINASE)²², nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência²³), nº 13.420, de 13 de março de 2017²⁴ e nº 13.840, de 5 de junho de 2019²⁵.

No âmbito infralegal, também ocorreram regulamentações e sucessivas alterações nos últimos anos. Com efeito, o Decreto nº 5.598/2005 foi revogado pelo Decreto nº 9.579/2018²⁶, que consolidou normas relacionadas à criança e ao adolescente, inclusive o programa de

²¹ Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 [...] - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm

²² Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12594.htm

²³ Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm

²⁴ Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para incentivar a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens em áreas relacionadas à gestão e prática de atividades desportivas e à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, à organização e à promoção de eventos esportivos e dá outras providências - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113420.htm

²⁵ Altera as Leis nºs 11.343, de 23 de agosto de 2006, 7.560, de 19 de dezembro de 1986, 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 8.315, de 23 de dezembro de 1991, 8.706, de 14 de setembro de 1993, 8.069, de 13 de julho de 1990, 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e 9.503, de 23 de setembro de 1997, os Decretos-Lei nºs 4.048, de 22 de janeiro de 1942, 8.621, de 10 de janeiro de 1946, e 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas e as condições de atenção aos usuários ou dependentes de drogas e para tratar do financiamento das políticas sobre drogas - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113840.htm#:~:text=Art.,drogas%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias

²⁶ 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 - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.htm

aprendizagem. Posteriormente, o Decreto nº 11.061/2022²⁷ promoveu diversas alterações no Decreto nº 9.579/2018, mas que agora também já foram modificadas pelo Decreto nº 11.479, de 06 de abril de 2023²⁸, que lhe deu nova redação.

Registre-se, inclusive, que, conforme se demonstrará adiante, no ano de 2022, houve, por parte do governo federal, uma tentativa de retroceder a legislação já existente sobre a aprendizagem, por meio da Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022²⁹, porém, esta proposta não foi acolhida pelo Congresso Nacional, deixando de ser incluída na Lei nº 14.457/2022³⁰.

Há diversos projetos de lei em andamento no Poder Legislativo, que buscam disciplinar o tema da aprendizagem profissional, mas que ainda estão em tramitação. Dentre eles, destaca-se o Projeto de Lei nº 6.461/2019³¹, conhecido como Estatuto do Aprendiz, cujo intuito é sedimentar a legislação referente à aprendizagem profissional, contudo, tais questões ainda pendem de discussões legislativas, e existem divergências políticas sobre importantes aspectos do programa.

De principais alterações propostas, verifica-se do texto original do projeto de lei apresentado que há mudanças no prazo de duração do contrato de aprendizagem, aumentado para três anos, assim como modifica os percentuais de cotas de aprendizagem, tanto para alterar percentuais (que podem variar de 3% a 15%, a depender do número de empregados), quanto para modificar as regras da base cálculo, inclusive por meio de contagem fictícia em dobro para contratação de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social. Também possui previsão de que as atividades teóricas são em regra presenciais, sendo, em algumas hipóteses, admitida a modalidade a distância.

²⁷ Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, e o Decreto nº 10.905, de 20 de dezembro de 2021, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional - <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.061-de-4-de-maio-de-2022-397571194>

²⁸ Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11479.htm

²⁹ Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9154260&ts=1661200580694&disposition=inline#:~:text=A1%C3%A9m%20de%20m odificar%20significativamente%20a,Audidores%20Fiscais%20do%20Trabalho%20%E2%80%93%20SINAIT>

³⁰ Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008 - 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011 - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm

³¹ Projeto de Lei que Institui o Estatuto do Aprendiz e dá outras providências - <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2234260>

No entanto, como já mencionado, o referido projeto de lei ainda está em tramitação e já recebeu diversas emendas parlamentares sobre importantes aspectos, e, até o momento, está pendente de apreciação em comissões do Congresso Nacional.

De qualquer forma, há, ainda, muito a evoluir no tocante à legislação e também na execução daquilo já previsto em lei sobre o programa de aprendizagem, de modo a tornar efetiva e ampla esta importante política pública de proteção e de promoção de direitos de adolescentes e jovens, bem como de transformação social.

3.2 Características, condições e principais aspectos sobre a Aprendizagem

Como já visto anteriormente, a aprendizagem envolve um contrato especial de trabalho, diante das suas peculiaridades, o que permite que o adolescente ou o jovem ingresse no mercado de trabalho, com direitos trabalhistas assegurados, mas também se profissionalize e se capacite pela obrigatoriedade de estar matriculado e de frequentar o programa teórico da aprendizagem, além do ensino regular.

Ou seja, a aprendizagem permite o trabalho em condições especiais com direitos trabalhistas assegurados e ao mesmo tempo valoriza a educação, ao contemplar como parte do instituto, a obrigatoriedade de frequentar o curso teórico de formação técnico-profissional e as aulas do ensino regular.

A própria Constituição Federal estabelece quatorze anos como a idade mínima para o adolescente começar a trabalhar, sendo que até os dezesseis anos somente poderá fazê-lo na condição de aprendiz (BRASIL, 1988, título II, cap. II, art. 7º, XXXIII). Ao regulamentar o contrato de aprendizagem, a CLT, na sua atual redação, estabelece ser possível ao adolescente de quatorze anos de idade até o jovem menor de vinte e quatro anos, excetuando deste limite máximo os aprendizes portadores de deficiência, para os quais inexistente o teto etário.

Inicialmente, os programas de aprendizagem se referiam apenas aos menores de idade, sendo a permissão legal até os dezoito anos de idade, mas, no intuito de ampliar o alcance desta política pública de formação profissional, o legislador estendeu a idade limite para até vinte e quatro anos de idade e também às pessoas consideradas deficientes, através da Lei nº 11.180/2005³². Inclusive, em razão desta ampliação, prioriza-se a utilização da expressão “jovem aprendiz” em substituição ao “menor aprendiz”.

³² Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo

O contrato de aprendizagem é por prazo determinado, e não pode ser estabelecido prazo superior a dois anos, nem se admite prorrogação por tempo maior, salvo quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

Sobre a natureza de contrato especial e do prazo determinado, assim leciona Sérgio Pinto Martins (2023, p. 422):

Uma teoria entendia que o contrato do aprendiz era de trabalho, com característica de ensino e tendo uma cláusula de aprendizagem no contrato de trabalho. A segunda teoria afirmava que o contrato do aprendiz não era de trabalho e teria natureza discente. A terceira teoria assevera que é um contrato *sui generis*, que não se enquadraria nas duas situações anteriores. Atualmente, com as determinações do art. 428 da CLT, o contrato de aprendizagem é considerado um contrato de prazo determinado, pois há expressa previsão no referido dispositivo nesse sentido. Entretanto, ainda assim não se insere nas hipóteses dos parágrafos do art. 443 da CLT. Logo, foi criada outra hipótese, de natureza especial, para configurar o contrato de aprendizagem como pacto por tempo determinado. Tem o contrato de aprendizagem natureza de pacto especial (art. 428 da CLT), com características próprias, pois há a combinação do ensinamento, do caráter discente, juntamente com a prestação de serviços. Não se trata, porém, de cláusula do contrato de trabalho, mas do próprio contrato de trabalho.

De acordo com a legislação brasileira, este contrato especial de trabalho, para ser considerado válido, deve ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), haja matrícula e frequência do contratado na escola, salvo se já concluído o ensino médio, além da necessidade de estar inscrito em programa de aprendizagem desenvolvido por entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

É essencial que haja a cumulatividade entre o trabalho adequado às condições do adolescente ou jovem com a sua frequência no ensino regular, e também no serviço de formação técnico-profissional, justamente porque o intuito do programa é permitir a profissionalização e favorecer a formação educacional, capacitando para a vida adulta e para o mercado de trabalho.

Por sua vez, a validade do contrato do aprendiz com 18 anos ou mais que seja portador de deficiência dependerá de anotação em sua CTPS e também de matrícula e frequência no programa de aprendizagem desenvolvido pelas entidades qualificadas. E estabelece o parágrafo 6º do artigo 428, da CLT, que “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” (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV).

O não cumprimento correto dos requisitos e condições estabelecidos pela legislação, inclusive a compatibilidade do tipo de trabalho com a formação técnica, pode ensejar a

ilegalidade da contratação pela aprendizagem e o reconhecimento do vínculo empregatício comum.

O contrato de aprendizagem envolve tanto a parte prática, com o efetivo trabalho designado, quanto às atividades teóricas, nos programas de aprendizagem desenvolvidos sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Assim sendo, é o disposto no parágrafo 4º do artigo 428 da CLT: “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” (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV).

Por sua vez, o ECA, em seus artigos 62 e 63, estabelece que a formação técnico-profissional será ministrada de acordo com a diretrizes e bases da legislação sobre educação vigentes, bem como observará os seguintes princípios: “I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; III - horário especial para o exercício das atividades” (BRASIL, 1990, cap. V).

Há também a obrigatoriedade de que o aprendiz frequente o ensino da escola regular, por ser a educação um dos pilares para o crescimento e a capacitação profissional, desde que não tenha concluído o ensino médio, na forma do disposto no artigo 428, parágrafo 1º, da CLT (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV). Ademais, a educação básica é obrigatória a todos dos quatro até os dezessete anos de idade, em razão da determinação constitucional do artigo 208, inciso I da CF (BRASIL, 1998, cap. III, seção I).

Excepcionalmente, e para não prejudicar o jovem interessado em participar do programa de aprendizagem, o parágrafo 7º do artigo 428 da CLT permite a dispensa da frequência à escola, nas localidades onde não houver a oferta de ensino médio (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV). No entanto, esta situação é praticamente inadmissível no atual contexto do país, na medida em que a própria Constituição Federal torna obrigatório o ensino básico até os dezessete anos de idade e obriga o Estado a ofertá-lo a todos de modo gratuito.

O tempo de trabalho do aprendiz pode variar, pois, segundo estabelece o artigo 432 da CLT, a duração máxima do trabalho do aprendiz não será superior a seis horas diárias, vedando-se a prorrogação e a compensação de jornada (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV). Dentro deste limite diário, que visa a preservar a saúde e o livre desenvolvimento do jovem trabalhador, devem ser computadas as atividades práticas e teóricas.

Permite a legislação, ainda, que esta jornada poderá ser de até oito horas diárias, caso o aprendiz já tenha concluído o ensino fundamental e nela forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Cabe destacar as lições de Andréa Rodrigues Amin (2023, p. 122-123):

O aprendiz receberá remuneração equivalente ao salário mínimo-hora, possuindo jornada máxima de 6 horas diárias, vedada prorrogação ou compensação (art. 432 da CLT). Se já concluído o ensino fundamental, a jornada poderá alcançar até 8 (oito) horas diárias, se nela forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. Sua atividade será supervisionada, complementada por atividades teóricas e práticas organizadas em tarefas de complexidade progressiva. Se não foi concluído o ensino fundamental, a educação profissionalizante será considerada básica e regida pela LDB (arts. 36-A/42). Também serão regidas pela LDB as atividades de aprendizagem desenvolvidas em escolas de ensino regular e em instituições especializadas. Os programas de aprendizagem, por força do art. 90, § 1º, do ECA deverão ser inscritos no Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente – CMDCA, e findo o curso será concedido ao aprendiz certificado de qualificação profissional e aprendizagem.

A contratação do aprendiz pode se dar diretamente pela empresa, que tomará o serviço, ou por intermédio de uma das entidades sem fins lucrativos que presta serviço de assistência aos adolescentes e à educação, ou pelas entidades de práticas desportivas, caso em que não se dará vínculo empregatício com a empresa tomadora de serviços (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV art. 431).

E, aprofundando-se sobre os vínculos decorrentes destas formas de contratação, bem explica Claudete Queiroz e Miron Queiroz (2022, p. 340):

Pela disciplina introduzida pela Lei nº 10.097/2000, o contrato de aprendizagem pode operar-se diretamente entre a empresa e o aprendiz – aprendizagem típica, tratada pelo art. 428 – ou por vínculo de emprego celebrado com uma entidade sem fins lucrativos que tenha como objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional (inciso II do art. 430) ou com entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas aos Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Nestes últimos casos, as referidas entidades acumulam as funções de empregadoras e de entes de formação técnico-profissional, ao encaminharem o trabalhador-aprendiz para prestar seu labor a uma empresa que é simples tomadora de serviços – aprendizagem atípica, art. 431, *in fine*. Configura-se, dessa forma, uma hipótese de intermediação de mão de obra lícita não contemplada na Súmula n. 331 do TST, em que a entidade sem fins lucrativos ou a entidade de prática desportiva assumem todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. A relação jurídica entre a entidade empregadora e a empresa tomadora limita-se a um simples contrato de prestação de serviços. Todavia, esta última pode ser responsabilizada subsidiariamente, caso a entidade sem fins lucrativos não cumpra as obrigações trabalhistas que tem perante o aprendiz (exegese da Súmula n. 331, IV, do TST).

Uma das principais características da aprendizagem, além de ser uma das condições de validade do contrato, a inscrição e a frequência em programa específico, desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica é de importância salutar, na medida em que será responsável pela orientação das atividades teóricas e práticas que constituem a formação do aprendiz, sem prejuízo daquelas dadas pela empresa contratante ou tomadora do serviço.

As entidades responsáveis pelo programa estão previstas no artigo 430 da CLT, sendo prioritariamente aquelas que compõe o Serviço Nacional de Aprendizagem do conhecido Sistema S, quais sejam, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV).

Não obstante, caso o Serviço Nacional de Aprendizagem não ofereça cursos ou vagas suficientes, permite o artigo 430 da CLT que outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica supram esta necessidade, elencando-as em seus incisos: I- as Escolas Técnicas de Educação (ETEs); II - as entidades sem fins lucrativos com finalidade de assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente; e III – as entidades de prática desportiva filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas estadual, distritais e municipais de Desporto dos Estados (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV).

Tais entidades deverão possuir estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas, bem como manter a qualidade do ensino, com a avaliação e acompanhamento dos resultados, sendo que, ao final do curso, emitirão certificação de qualificação profissional aos aprendizes que o concluírem com o necessário aproveitamento. Além disto, no caso das entidades sem fins lucrativos e as entidades de práticas desportiva mencionadas nos incisos II e III do artigo 430 da CLT, haverá necessidade de cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho, o qual também fixará normas para avaliar suas competências (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV).

Conforme estabelece o artigo 433 da CLT, a extinção do contrato de aprendizagem ocorrerá ao final do seu termo de dois anos, ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos de idade, exceto no caso de portador de deficiência, já que para este não se aplicam os limites de termo final e de idade (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV).

Além da extinção natural, o mencionado artigo prevê a rescisão antecipada a pedido do aprendiz ou, motivadamente, quando ocorrer falta grave (tanto do empregador, quanto do aprendiz), a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou, ainda, no caso de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, exceto aquele com deficiência, quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades.

Nesses casos de extinção, não há exigência de aviso prévio, nem pagamento de indenização rescisória, porém, serão devidos ao aprendiz, quando existirem, indenizações de

férias e gratificação natalina proporcionais. Caso a rescisão não ocorra por culpa do aprendiz, ele poderá levantar os seus depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Em que pese o disposto no parágrafo 2º do artigo 433 da CLT, entende-se que, no caso de dispensa imotivada do jovem aprendiz pelo empregador, ou no caso em que a falta grave for praticada por este, caberá pagamento de todas as verbas referentes à dispensa sem justa causa de um empregado, inclusive a indenização rescisória (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV). Vale o destaque das pontuações de Claudete Queiroz e Miron Queiroz (2022, p. 343) sobre o tema:

Ocorre, entretanto, que a redação pouco precisa do parágrafo em epígrafe acabou expressando mais que o devido. De fato, nem todas as hipóteses mencionadas no art. 433 têm o condão de afastar a aplicação do estatuído no art. 479. No caso do inciso II, quando a falta disciplinar grave for praticada pelo empregador, configurar-se-á a rescisão indireta do contrato, que assegura ao empregado o direito a todas as verbas advindas de uma dispensa sem justa causa (art. 483), inclusive a indenização prevista no art. 479. Pensamento em contrário subverteria o princípio tutelar que fundamenta o direito do trabalho, violaria o disposto no art. 7º, I, da CF, e, além disso, beneficiaria o infrator. De outra parte, nos casos em que o empregador dispensar o aprendiz de maneira arbitrária – sem basear-se em alguma das hipóteses previstas nos incisos do artigo em comento –, também deverá ser garantida a este último o recebimento da indenização do art. 479 (exegese do art. 7º, I, da CF). Ressalte-se, ainda, que, em qualquer caso de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, quando este já tiver mais de um ano de existência, ao empregado será assegurada a assistência de que trata o art. 477, § 1º. Registre-se, por fim, existir uma corrente doutrinária a sustentar que o escopo do art. 433 foi a criação de um sistema de garantia provisória no emprego ao adolescente aprendiz, sendo vedada a sua dispensa fora dos casos taxativamente previstos no artigo citado.

Por fim, importa pontuar que a continuidade do vínculo de trabalho, após o termo final do contrato de aprendizagem, transforará este em um contrato normal de emprego por prazo indeterminado, em analogia ao disposto no artigo 451 da CLT (BRASIL, 1943, título IV, cap. I).

3.3 Direitos, deveres e limites do trabalho do jovem aprendiz

Por ser o contrato de aprendizagem um contrato especial de trabalho, com condições e regras específicas, surge para as partes direitos e deveres que devem ser cumpridos, de acordo com a legislação pertinente.

Pelo próprio *caput* do artigo 428 da CLT, ao definir o contrato de aprendizagem, já se extraem as obrigações impostas tanto ao empregado quanto ao aprendiz: o primeiro deverá empregar o adolescente ou jovem inscrito em programa de aprendizagem em atividades compatíveis com seu desenvolvimento físico, psicológico e moral, ao passo que o segundo deverá executar com zelo e diligências as tarefas práticas e teóricas necessárias para esta formação (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV).

São assegurados ao aprendiz direitos trabalhistas e previdenciários, na forma como disciplina a legislação própria, salientando-se que, por se tratar de contrato especial de trabalho, não necessariamente são assegurados os mesmos direitos do empregado comum.

Em retribuição ao trabalho prestado, será devido ao aprendiz o pagamento de salário, inclusive no tocante ao valor é garantido a ele, salvo outra condição mais favorável, o salário mínimo hora.

Para bem detalhar a questão da remuneração, destacam-se as lições de Carla Romar (2023, p. 94):

A expressão “condição mais favorável” vem definida no Decreto nº 9.579/2018, no seu art. 59, parágrafo único, ao dispor: “Entende-se por condição mais favorável aquela estabelecida no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, em que se especifique o salário mais favorável ao aprendiz e o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000”. De acordo com o dispositivo legal acima transcrito, a condição mais favorável ao aprendiz pode ser: ■ fixada no contrato de aprendizagem; ■ prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho; ■ piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103/2000. Isso quer dizer que o aprendiz poderá ser remunerado: ■ pelo salário mínimo-hora (art. 428, § 2º, CLT); ■ pelo valor fixado no “contrato de aprendizagem”; ■ pelo valor que se especificar em convenção ou acordo coletivo; ■ pelo que dispuser a respeito o piso regional.

Além do salário, o jovem aprendiz tem direito ao pagamento de 13º salário (gratificação natalina), vale-transporte e o depósito no FGTS.

Também é direito do aprendiz o gozo de férias, que “coincidirão, preferencialmente, com as férias escolares, vedado ao empregador estabelecer período diverso daquele definido no programa de aprendizagem” (BRASIL, 2018, seção VI, subseção IV, art. 68).

Como forma de incentivo fiscal para as empresas contratantes, o recolhimento do FGTS é de apenas 2% (dois por cento) da remuneração do aprendiz (artigo 67 do Decreto nº 9.579/2018), diferentemente do empregado comum, cuja alíquota é de 8% (oito por cento). Para mais, nos contratos de aprendizagem, como regra, há isenção da multa rescisória e dispensa do aviso prévio.

Por outro lado, caberá ao aprendiz exercer com responsabilidade, atenção e cuidado o trabalho a ele designado pelo empregador/tomador de serviço durante o tempo contratado, bem como frequentar o programa de aprendizagem prestado pela entidade qualificada, cumprir as atividades teóricas estabelecidas, sem prejuízo da frequência na rede regular de ensino (exceto se já finalizado o ensino médio).

No tocante ao empregador/tomador de serviços, ele possui os mesmos direitos que possui em relação ao empregado comum, e pode exigir do aprendiz a prestação correta e zelosa do serviço com ele contratado. Por outro lado, tem o dever de atribuir ao aprendiz tarefas que

sejam compatíveis com o programa de aprendizagem e com a condição de pessoa em desenvolvimento físico, moral e psicológico, transferindo-lhe todo o conhecimento necessário para aprendizado do ofício e seu correto exercício. Além do mais, obviamente deverá pagar pontualmente o salário e outros direitos trabalhistas do jovem aprendiz.

Também deve ser respeitada a jornada máxima diária de trabalho do jovem aprendiz de seis horas ou, no caso de já ter concluído o ensino fundamental, de oito horas, computadas as horas de atividades teóricas, sendo vedada a realização de horas extras ou a compensação de jornada (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV, art. 432).

Em relação ao trabalho do aprendiz menor de dezoito anos de idade, devem ser observadas as limitações legais e constitucionais, de modo que a ele não podem ser atribuídas atividades que lhe são proibidas, como qualquer tipo de trabalho noturno, perigoso ou insalubre. Da mesma forma, são proibidas quaisquer das atividades constantes da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (TIP) constantes do Decreto nº 6.481/2008.

Além dessas situações, estabelece o artigo 67 do ECA que são vedadas ao adolescente as atividades realizadas em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, bem como em horários e locais que não permitam a frequência à escola, em nítida preocupação com a educação, a honra e a saúde física e psicológica dele (BRASIL, 1990, cap. V).

3.4 A obrigatoriedade de contratação de jovem aprendiz e as cotas legais

Como forma de impulsionar o programa de aprendizagem, o legislador determinou que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar jovens aprendizes, definindo, ainda, no artigo 429 da CLT os percentuais legais de contratação:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

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

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

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput*, darão lugar à admissão de um aprendiz (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000) (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV).

A conhecida “cota da aprendizagem” refere-se à obrigação de contratação de aprendizes em número equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Assim explica Sérgio Pinto Martins (2023, p.424):

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (art. 429 da CLT). A expressão estabelecimento de qualquer natureza quer dizer estabelecimento comercial, industrial, de serviços, bancário etc. Os serviços de aprendizagem são os prestados pelo Senai, Senac, Senat e Senar. As empresas não poderão ter menos de 5% de aprendizes, sob pena de pagar multa administrativa à União, prevista no art. 434 da CLT. O limite máximo é de 15%, porém, se a empresa desejar, poderá contratar um número maior de aprendizes. O percentual será calculado por estabelecimento e não em relação à empresa toda. Assim, se a empresa tiver mais de um estabelecimento, em cada um deles deverá ter 5%, no mínimo, a 15%, no máximo, de aprendizes. Na prática, sabe-se que o dispositivo não é observado, mesmo ficando a empresa sujeita a multa, pois a fiscalização não é suficiente para fazer as verificações em todas as empresas.

De acordo com o artigo 52 do Decreto nº 9.579/2018, com redação dada pelo Decreto nº 11.479/2023, no cálculo da porcentagem de jovens aprendizes deverão ser incluídas todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos, considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho e Emprego. Por outro lado, não se incluem neste cálculo as funções que exigem habilitação profissional de nível técnico ou superior e aquelas caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança. Além disso, o artigo 54 do mesmo diploma determina que são excluídos do cálculo da porcentagem de aprendizes os empregados temporários e os aprendizes já contratados (BRASIL, 2018).

A contratação é imposta para as empresas de médio e grande porte, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, enquanto há facultatividade na contratação pelas Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP). E ainda, a obrigação também não se aplica ao empregador que seja entidade sem fins lucrativos que tenha por finalidade a educação profissional (artigo 429, parágrafo 1º da CLT).

Para elucidar melhor o tema da dispensa de contratação de aprendizes pelas ME e EPP, pontua Claudete Queiroz e Miron Queiroz (2022, p. 328):

Desde 1º de julho de 2007, a Lei nº 9.841/99 foi revogada pela LC nº 123/2006, como previsto no art. 89 desta lei, desobrigando as microempresas e as empresas de pequeno porte de contratar aprendizes e, contratando-os, estão também desobrigados de matriculá-los nos Serviços Nacionais de Aprendizagem. A LC nº 123/2006 desvirtua e precariza a aprendizagem, pois possibilita a utilização de mão de obra dos denominados aprendizes sem o cumprimento das exigências legais, impossibilitando-lhes a formação metódica. Todavia, até o dia 30 de junho de 2007, as microempresas e as empresas de pequeno porte que contratassem aprendizes deveriam matriculá-los nos Serviços Nacionais de Aprendizagem, como estabelecido na Lei nº 9.841/99.

A legislação permite que os estabelecimentos destinem até 10% de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas com práticas desportivas e serviços relacionados à infraestrutura para o esporte, por intermédio de entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas aos sistemas nacional, estadual e municipal do desporto (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV, art. 429, parágrafo 1º- B; art. 430, inc. III).

Uma questão que provoca divergências jurídicas diz respeito ao dever de cumprimento das cotas legais pela Administração Pública, considerando-se que a Constituição Federal prevê, no artigo 37, a necessidade de observância dos princípios da legalidade e da moralidade, bem como do acesso aos cargos e empregos públicos por meio de concurso público.

No tocante às empresas públicas e às sociedades de economia mista, entende-se que devem ser observadas as cotas, considerando que a elas se aplicam as regras da CLT, diferentemente das situações da Administração Direta e das autarquias e fundações que, muitas vezes possuem regulamentações próprias para o preenchimento de seus cargos.

O artigo 58 do Decreto nº 9.579/2018, com redação dada pelo Decreto nº 11.479/2023, determina que as empresas públicas e as sociedades de economia mista contratarão aprendizes diretamente por meio de processo seletivo ou, excepcionalmente, por meio de contrato com entidades sem fins lucrativo. Por sua vez, os entes da administração pública direta, autárquica e fundacional não se submetem ao disposto neste decreto, mas sim à regulamentação específica (BRASIL, 2018, seção V, subseção II).

Aprofundando sobre o tema, explica Sérgio Pinto Martins (2023, p. 425)

Há dúvida se as regras de aprendizagem precisam ser observadas na Administração Pública. Em princípio, a CLT não estabelece normas diferenciadas para a Administração Pública direta, para as autarquias e fundações públicas, como ocorre no parágrafo único do art. 467 da CLT e no Decreto-Lei nº 779/69. Logo, a CLT deveria ser observada por essas entidades. Quanto às empresas públicas que explorem atividade econômica e as sociedades de economia mista, devem observar a CLT, pois irão aplicar a legislação trabalhista (art. 173, § 1º, II, da Constituição). Para a investidura em cargo público da União, que é o dos funcionários públicos estatutários, é preciso a idade mínima de 18 anos (art. 5º, V, da Lei nº 8.112/90). A CLT não se aplica a funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios (art. 7º, c, da CLT). Logo, também não será observada a regra do art. 429 da CLT, até mesmo pela idade mínima estabelecida para a contratação de tais trabalhadores. A Administração Pública direta pode contratar empregados públicos mediante concurso público; deve ser observada a regra do art. 429 da CLT. Os incisos do art. 37 da Constituição trazem exceções para a exigência de concurso na Administração Pública, como em cargo de confiança (II) e para contratação por tempo determinado (IX). Entretanto, nada menciona como exceção a hipótese de contratação de aprendizes. Mesmo nas empresas públicas que exploram atividade econômica e nas sociedades de economia mista é preciso a admissão por concurso público. O aprendiz, nesse sentido, também deveria prestar concurso público para ser admitido. A aprendizagem não é hipótese de contratação por necessidade temporária de excepcional interesse público para se aplicar o inciso IX do art. 37 da Constituição ou a Lei nº 8.743/93. O menor aprendiz tem emprego, contrato de trabalho, é registrado. Logo, também tem de prestar concurso público.

Como forma de implementar políticas públicas de profissionalização, de prevenção e de reinserção social de adolescentes em conflito com a lei e de usuários de drogas, o artigo 429 da CLT estabelece, ainda, a possibilidade de destinação de vagas de aprendizes para este público:

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais. (Incluído pela Lei nº 12.594, de 2012)

3º Os estabelecimentos de que trata o caput poderão ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas - SISNAD nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores locais responsáveis pela prevenção do uso indevido, atenção e reinserção social de usuários e dependentes de drogas. (Incluído pela Lei nº 13.840, de 2019) (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV).

Os supramencionados dispositivos não estabelecem novos percentuais de cotas de aprendizagem para os adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE) e do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas (SISNAD), e tais vagas estão abarcadas pelos limites mínimo e máximo previstos no caput do artigo 429 da CLT.

O que se busca é incentivar, por instrumentos de cooperação entre os estabelecimentos e os gestores dos mencionados sistemas, a contratação de adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa, em razão da prática de atos infracionais, e daqueles que são usuários e

dependentes de drogas, e pretende-se, com isso, promover políticas públicas de proteção, prevenção e sua reinserção social por meio da profissionalização.

Ao tratar do assunto, assim explicam Claudete Queiroz e Miron Queiroz (2022, p. 335):

De plano, importante salientar que o dispositivo está topograficamente inserto no art. 429, que estabelece cotas mínima e máxima para a contratação de aprendizes pelas empresas. O § 3º impõe uma obrigação nova: a contratação de aprendizes pelos estabelecimentos referidos no *caput*, entre os usuários do Sisnad; contudo, não faz nenhuma menção quanto ao número de adolescentes atendidos que deverão ser contratados. Uma exegese sistemática, porém, parece conduzir à conclusão de que as cotas mínima (de 5%) e máxima (de 15%) devem manter-se inalteradas, concorrendo os adolescentes usuários do Sisnad com aqueles do Sinase e com os demais adolescentes e jovens, dentro desse parâmetro. Não obstante isso, cumpre destacar que nenhuma proporção foi estabelecida, cabendo ao gestor do Sisnad local definir tal número, casuisticamente, na medida em que celebrar o instrumento de cooperação com a empresa.

Importante destacar que, Embora o programa de aprendizagem atualmente englobe também jovens de 18 a 24 anos de idade, o artigo 53 do Decreto nº 9.579/2018, com redação dada pelo Decreto nº 11.479/2023, estabelece a prioridade na contratação dos adolescentes entre quatorze e dezoito anos de idade, exceto nos casos em que há proibição do trabalho pelo menor, como o insalubre, perigoso, aqueles vedados aos menores de idade (Lista TIP) e os incompatíveis com o desenvolvimento físico, moral e psicológico (BRASIL, 2018, seção V, subseção I).

Outrossim, o supramencionado artigo também estabelece a necessidade de se priorizar jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social no momento da seleção de aprendizes, como forma de política pública de proteção pela profissionalização:

§ 2º A seleção de aprendizes deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como: (Incluído pelo Decreto nº 11.479, de 2023)

I - 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 (BRASIL, 2018, seção V, subseção I).

A regulamentação dada pelo Decreto nº 9.579/2018, com redação dada pelo Decreto nº 11.479/2023, segue o espírito dos parágrafos 2º e 3º do artigo 429 da CLT, ao determinar que sejam priorizados adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade, como aqueles

envolvidos com a criminalidade e também os hipossuficientes economicamente, a fim de que a profissionalização e a remuneração advinda do trabalho sejam fatores de prevenção e de reinserção social.

Importante destacar que as cotas estabelecidas para contratação de jovens aprendizes não se confundem com as cotas exigidas pela legislação para vagas de emprego destinadas aos deficientes (artigo 93 da Lei nº 8.213/91), sendo cada exigência considerada individualmente.

O cumprimento das cotas pelos estabelecimentos deve ser fiscalizado pelo Ministério do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho. Inclusive, o artigo 51, parágrafo 3º, do Decreto 9.579/2018, determinou que seja disponibilizado pelo Ministério do Trabalho um sistema eletrônico que permita a emissão de certidão de cumprimento de cota de aprendiz para fins de comprovação em contratações com o Poder Público (BRASIL, 2021, art. 92, inc. XVII).

Por fim, como já visto, diante da obrigação de empregar aprendizes e como forma de estimular a contratação de jovens aprendizes existem incentivos fiscais e trabalhistas, como o recolhimento de apenas 2% do FGTS, isenção da multa rescisória e dispensa do aviso prévio. O que se questiona, e que será objeto de maior aprofundamento nos próximos capítulos, é se tais incentivos do Poder Público são suficientes para que as empresas possam cumprir todas as cotas legais impostas e também implementar o programa como forma de colaboração social.

4 A APRENDIZAGEM COMO FATOR DE TRANSFORMAÇÃO SOCIAL, DE PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DE DIREITOS DOS ADOLESCENTES PARA FORTALECIMENTO DA SOCIEDADE

O programa de aprendizagem, ao mesclar a educação com o trabalho de adolescentes e jovens, torna-se um poderoso instrumento de transformação social e de proteção e promoção de direitos sociais dos aprendizes.

Trata-se de uma importante política pública em favor de adolescentes e jovens, de suas famílias e da sociedade como um todo, na medida em que profissionaliza, capacita e insere aprendizes no mercado de trabalho, gera renda para eles, bem como auxilia no combate ao trabalho infantil e no afastamento da criminalidade.

A Constituição Federal elenca, no seu artigo 6º, como direitos sociais dos brasileiros, dentre vários outros, a educação e o trabalho, os quais são instrumentos de grande importância para o pleno desenvolvimento dos adolescentes.

A educação permite a aquisição de conhecimento e de habilidades por meio das variadas formas de educar, assim como o trabalho que, além de ser uma forma de obtenção de renda, também ensina, permite a aquisição de competências e a interação social, e confere um sentimento de utilidade e de participação à vida do trabalhador.

É inegável que a educação transforma vidas e permite que a pessoa amplie seus horizontes através do conhecimento, tornando-a mais capacitada por exercer suas atividades, inclusive as laborativas.

No caso específico dos adolescentes, cuja fase etária por si só já é complexa, na medida em que está em processo de aprendizagens e transformações físicas, emocionais e intelectuais, aliar a educação regular e profissional com o trabalho compatível com tais condições, mediante supervisão e orientação técnica, mostra-se algo vantajoso para seu desenvolvimento.

É certo que o trabalho na fase da adolescência, além de se submeter às diversas restrições legais e constitucionais já vistas neste trabalho, não pode atrapalhar os demais direitos sociais garantidos, como a educação, o lazer, o esporte e a interação social. Pelo contrário, este labor deve servir como forma de intensificar os demais direitos e, ainda, permitir a profissionalização, a aquisição de novos conhecimentos e de novos ciclos sociais que favoreçam o crescimento pessoal e profissional do adolescente.

Com efeito, não se pode ignorar a realidade econômica e social do Brasil, onde muitos adolescentes precisam trabalhar para sustento próprio e da família, o que os obriga a ingressar no mercado informal de trabalho e, muitas vezes, perigoso e insalubre, ou, pior ainda, eles

podem se envolver com atividades ilícitas, abandonando completa ou parcialmente a escola, o que atrapalha o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Destaca-se que um levantamento do ano de 2019, realizado pelo Instituto Datafolha e pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), apontou que 80% dos jovens aprendizes que participavam do programa daquela entidade usavam o salário recebido para ajudar nas despesas da família (REINO, 2019).

Mesmo os adolescentes que não tenham a necessidade de ajudar diretamente na economia familiar, considerando a realidade da maior parte dos brasileiros, não possuem condições de adquirir objetos pessoais que desejam, ainda mais diante da grande oferta de produtos incentivada pela sociedade de consumo, como, por exemplo, roupas, acessórios e celulares, o que também é causa do ingresso no mercado de trabalho ou na criminalidade.

Não é que se defende neste estudo, por si só, o trabalho de um adolescente, porém, quando se considera a situação econômica e social da maioria dos brasileiros, é preferível que eles trabalhem formalmente, em um programa que envolva o trabalho, a educação regular e a profissionalizante sob supervisão e orientação técnica, a ingressar no mercado informal ou na criminalidade, com a prática de atos infracionais para obter dinheiro para sobrevivência material ou para sua simples satisfação de desejos de consumo.

Exatamente por isso a aprendizagem de qualidade possui grande importância para os adolescentes e jovens, ao aliar o trabalho compatível com as condições de pessoa em desenvolvimento com a educação, regular e a profissionalizante, e permite uma capacitação ao aprendiz, que lhe qualificará para a vida adulta e para uma carreira profissional.

Além de tudo, o programa de aprendizagem é um instrumento fundamental para que seja erradicado o trabalho infantil e o trabalho escravo. Como sabido, o Brasil veda o trabalho infantil e é signatário de tratados internacionais que também o proíbem e exigem políticas públicas para erradicá-lo.

Vale a pena destacar as lições de Maria Cláudia Falcão e Laura Abramo Díaz (2019, p. 107), ao se tratar sobre a aprendizagem profissional de qualidade aos olhos da OIT:

A aprendizagem profissional é considerada pela OIT como uma política fundamental na erradicação do trabalho infantil e na promoção do emprego juvenil. A aprendizagem profissional condiz com o conceito de trabalho decente, aqui já descrito, que representa o ponto de convergência entre os quatro objetivos estratégicos da OIT: i) respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); ii) promoção do emprego de qualidade; iii) ampliação da proteção social; e iv) fortalecimento do diálogo social. Conforme abordagem estabelecida pela OIT (2018), a aprendizagem de qualidade consiste em um mecanismo sofisticado que combina educação e formação profissional, baseado na confiança mútua e na colaboração entre as partes interessadas, isto é, entre aprendizes, empregadores(as), trabalhadores(as), governos e instituições de formação, com o objetivo de desenvolver competências e processos de trabalho especificamente definidos.

Outro aspecto de relevância do programa de aprendizagem é que, por exigir, como regra geral, que os aprendizes frequentem a escola regular até o ensino médio como condição para manutenção do contrato, também diminui a evasão escolar, mantendo-os matriculados e frequentando o ensino, o que evita o abandono, seja por falta de vontade de estudar, seja pela necessidade de trabalhar.

O programa de aprendizagem é possível a todos os adolescentes a partir dos quatorze anos de idade, e é um importante mecanismo de obtenção de renda e desenvolvimento pessoal, entretanto, ganha maior importância para a sociedade quando utilizado por aqueles que estão em situação de vulnerabilidade, tais como aqueles em abandono ou negligência familiar, hipossuficiência econômica, sujeitos à exploração e à violência e, ainda, aqueles envolvidos com a criminalidade.

Com efeito, especialmente nesses casos de vulnerabilidades sociais, a cumulação do trabalho com o ensino regular e profissionalizante é uma forma de desenvolvimento pessoal e uma perspectiva de futuro decente ao adolescente, que o retira, muitas vezes, de um ambiente violento, negligente e degradante, mesmo que seja apenas durante as atividades de aprendiz.

Merecem destaque as pontuações de Luciana Paula Conforti (2022, p. 104-105):

A aprendizagem constitui importante política para a inserção adequada de adolescentes e jovens no mercado de trabalho. Segundo dados da OIT, o desemprego atinge um quarto dos jovens brasileiros e 23,3% da população entre 15 e 24 anos, cerca de 73 milhões de pessoas no mundo, não trabalha e nem estuda. Nesse sentido, o fortalecimento da aprendizagem encontra respaldo nas normas de proteção integral da criança e do adolescente constantes no ordenamento jurídico interno e em amplo aparato internacional, assegurando aos adolescentes e jovens o direito fundamental à profissionalização em condições seguras e condizentes com a sua dignidade. De fundamental importância, ainda, a proteção de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade, os quais, sabidamente, possuem ainda mais dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

Justamente para utilizar o programa de jovem aprendiz como forma intensificar a prevenção e a promoção de direitos de vulneráveis é a que a CLT estabeleceu prioridade de vagas para adolescentes, em cumprimento de medidas socioeducativas pela prática de atos infracionais e também para aqueles em uso ou dependência de drogas (BRASIL, 1943, cap. IV, seção IV, art. 429, parágrafos 2º e 3º).

Desse modo, o Decreto nº 9.579/2018, em seu artigo 53, parágrafo 2º, estendeu esta prioridade nas vagas aos jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, como os egressos do sistema prisional, aqueles cujas famílias sejam beneficiárias de programa de transferência de renda, em acolhimento institucional, os egressos do trabalho infantil, os deficientes e os estudantes da rede pública (BRASIL, 2018).

São várias as dificuldades em inserir jovens em situação de vulnerabilidade nos programas de aprendizagem, especialmente em razão das deficiências de escolarização e do comportamento social, contudo, trata-se de um relevante mecanismo previsto legalmente, capaz de transformar a sua realidade e a da sociedade, motivo pelo qual deve ser objeto de maior atenção na busca de soluções por todos os envolvidos nos programas e pelo Poder Público.

Portanto, inegavelmente, a aprendizagem é uma importante política pública a ser utilizada em prol de adolescentes e jovens, capaz de transformar as suas vidas e as condições econômicas e sociais em que estão inseridas, além de ser um poderoso instrumento de combate ao trabalho infantil e à prática de atos infracionais.

4.1 Os benefícios advindos do programa de aprendizagem ao adolescente aprendiz

Partindo-se da ideia de que a educação e o trabalho protegido são direitos sociais que servem de instrumento para o desenvolvimento sadio e pleno do adolescente, podem ser destacados diversos benefícios advindos do programa de aprendizagem.

Tanto a CF quanto o ECA estabelecem diversos direitos sociais às crianças e aos adolescentes, inclusive com prioridade absoluta na efetivação deles, tais como a alimentação, a educação, o esporte, o lazer, a profissionalização, a cultura e a convivência familiar e comunitária. E, como já mencionado, o trabalho do adolescente não pode atrapalhar e prejudicar a efetivação dos demais direitos, mas sim deve servir como impulsionador deles, especialmente considerando-se a realidade econômica e social brasileira.

Por si só, o programa de aprendizagem teoricamente já cumpre o objetivo de efetivar dois direitos básicos do adolescente: a educação e o trabalho ou profissionalização. Isto porque, ao cumular atividades práticas e teóricas, o instituto assegura que haja aprendizado na escola

regular, capacitação na entidade profissionalizante, assim como um trabalho decente e compatível com as condições de pessoa em desenvolvimento.

Ademais, a aprendizagem assegura o acesso do adolescente ou jovem ao mercado de trabalho de modo protegido, sob orientação e supervisão de uma entidade especializada, além de permitir que ele adquira competências e habilidades adequadas, o que qualifica sua mão de obra e que possibilitará maiores chances de crescimento e valorização profissional.

Certamente, um adolescente que tenha aproveitado o período de aprendizagem, que estudou e se capacitou profissionalmente, terá maiores chances de conseguir melhores vagas de empregos, de fazer uma carreira ascendente ou de se tornar um empreendedor de sucesso, em comparação com aquele que não tenha se qualificado.

Neste ponto, insta destacar a importância de que os adolescentes se conscientizem, o quanto antes, da necessidade de estudar e se profissionalizar, o que evita as dificuldades de futura posição no mercado, especialmente considerando o reduzido número de vagas de trabalho e de mão de obra qualificada.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) – Educação do ano de 2022, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dos 49 milhões de brasileiros na faixa etária de 15 aos 29 anos, 20% não estudam e não trabalham, ou seja, um em cada cinco jovens brasileiros, por não estudarem e não trabalharem, se enquadram na chamada “geração nem-nem”. A referida pesquisa ainda apontou que apenas 15,7% dos jovens estudavam e trabalhavam, enquanto 25,2% apenas estudavam e 39,1% estavam somente ocupados (CNN Brasil, 2023).

Além de adquirir conhecimento, experiência e capacitação profissional, o aprendiz desenvolve habilidades socioemocionais, por meio da disciplina e das dificuldades que enfrentará no desenvolvimento do seu labor, no relacionamento com outras pessoas, inclusive as chefias, e nos treinamentos realizados pelas entidades especializadas, o que o tornará mais preparado para resolver problemas pessoais e no próprio trabalho.

Sobre tais benefícios advindos da aprendizagem ao aprendiz, citam-se as ponderações de Falcão e Díaz (2019, p. 107):

A aprendizagem de qualidade se caracteriza por combinar, por um lado, a aquisição de experiência profissional aplicada diretamente no local de trabalho e, por outro lado, a aprendizagem de conhecimentos aplicados e competências que permitam que os(as) aprendizes entendam a lógica por trás das tarefas exigidas, enfrentem situações não previstas e adquiram habilidades socioemocionais importantes para a conquista de sua autonomia. A definição de aprendizagem de qualidade da OIT se sustenta em quatro pilares: i) construção por meio do diálogo social; ii) definição clara de papéis e responsabilidades; iii) estabelecimento e respeito de marcos legais adequados; e iv) garantia de arranjos de financiamento sustentáveis. Os benefícios que podem ser obtidos a partir do desenho de sistemas de aprendizagem de qualidade são múltiplos e capazes de alcançar todas as partes interessadas, uma vez que facilitam a transição escola-trabalho, promovem a coordenação entre o que é ensinado e as necessidades de fato das empresas em termos de competências, reduzindo o desajuste entre a oferta e a demanda de mão de obra qualificada e, finalmente, aumentam a produtividade das empresas e do mercado de trabalho como um todo.

Aparentemente tida como a principal vantagem, até por ser imediata e mais concreta, o adolescente ou jovem que faz parte do programa de aprendizagem receberá, em retribuição ao seu labor, o pagamento do salário e das demais verbas trabalhistas previstas em lei e no contrato, além de ter assegurado direitos previdenciários.

O adolescente receberá como retribuição pelo trabalho um salário, sendo-lhe assegurado o salário mínimo hora, salvo condição mais favorável. Também são devidos o pagamento de 13º salário, vale transporte e depósito do FGTS.

Por meio desta renda oriunda do seu labor, o adolescente pode conquistar uma melhor condição para sua vida, mesmo que ainda de modo básico, mas já poderá contribuir com as despesas doméstica de sua família e adquirir os produtos de consumo que deseja, ou fazer investimentos financeiros ou pessoais, como, por exemplo, o pagamento de mensalidade do ensino superior.

Não se pode ignorar que o programa de aprendizagem atualmente possui regras de priorização do público mais vulnerável social e economicamente, de modo que o recebimento de um salário, aliado a outras vantagens financeiras, pode ser um importante instrumento para assegurar condições mínimas de sobrevivência para o aprendiz e sua família.

Tão importante quanto ao recebimento de salário, forma de retribuição material pelo trabalho, são as conquistas imateriais dele decorrentes, como a aquisição de conhecimento e a capacitação profissional, além de desenvolver habilidades socioemocionais e perspectivas de futuro.

De fato, a aprendizagem, em sua essência, muito mais que assegurar o pagamento de vantagens financeiras, objetiva que o adolescente ou jovem se profissionalize através da prática e dos estudos, além de incluí-lo gradualmente no mercado de trabalho, com suporte para esta fase de transição, especialmente atento ao seu futuro profissional.

Um ambiente sadio de trabalho pode ser extremamente importante para o desenvolvimento do jovem aprendiz, visto que, além dos conhecimentos técnicos que lhe serão transmitidos, também adquirirá competências emocionais e comportamentais, de interação social e profissional com outros trabalhadores e, principalmente, sobre o planejamento e a execução de projetos futuros.

Inclusive no caso de jovens aprendizes em vulnerabilidade social, que muitas vezes vivem em situações de violência e negligência familiar, um ambiente profissional organizado e junto com outras pessoas capacitadas pode servir de estímulo e inspiração pessoal e profissional, instigando-os a buscar melhores condições de vida.

Sob este prisma, importante destacar o trecho das constatações feitas por Isabela Moherdauí (2021, p. 42), ao analisar uma pesquisa com egressos de um programa de aprendizagem:

Moherdauí, Nakáo e Bolzani (2017) realizaram uma pesquisa qualitativa com a amostra de cinco jovens maiores dezoito anos egressos do Programa de Aprendizagem de uma Instituição de Franca – SP. O estudo teve como objetivo avaliar esse programa como uma política pública de inserção de jovens no mercado de trabalho e verificar se os atendidos pela instituição estariam preparados para o futuro profissional. Como instrumento, foi utilizada entrevista semiestruturada, com questões referentes à vivência no Programa de Aprendizagem. A análise dos dados feita à luz da análise de conteúdos, apontou quatro categorias de análise: aprimoramento intelectual, preparo para o mundo do trabalho, marcas do primeiro emprego, desenvolvimento intrapessoal e interpessoal. Em relação à primeira categoria, *aprimoramento intelectual*, as autoras perceberam pela fala dos jovens e afirmaram que o Programa de Aprendizagem estudado estimulou os entrevistados com relação à vontade de continuar os estudos, dando suporte para o aprimoramento intelectual dos jovens. Na segunda categoria, *preparo para o mundo do trabalho*, foi exposto que a partir das vivências proporcionadas pelo programa, Moherdauí, Nakáo e Bolzani (2017) os jovens entrevistados estão mais preparados e seguros para o mundo do trabalho. Na categoria *marcas do primeiro emprego*, expuseram que o primeiro emprego pode marcar a vida de jovens aprendizes. Já na última categoria, *desenvolvimento intrapessoal e interpessoal*, as autoras expuseram que os aprendizes entrevistados passaram por experiências no programa que podem ter proporcionado o aumento das responsabilidades, obtenção de habilidades humanas influenciando nas relações interpessoais e na convivência tanto pessoal quanto profissional. Foi concluído que o programa de aprendizagem oferecido pela Instituição demonstra realizar de forma eficaz a inserção e preparação para o universo do trabalho de acordo com os jovens entrevistados, também foi constatado que o programa alcança mais do que o objetivo de inserir na primeira vivência de emprego, instigando os jovens a buscar preparação e formação complementar do conhecimento e melhoria nas capacidades interpessoais e intrapessoais.

A corroborar os benefícios advindos da participação no programa de aprendizagem no futuro profissional, uma pesquisa realizada pela Fundação Roberto Marinho, em parceria com o CIEE (SP, RJ e RS) e a Gerar³³, divulgada no ano de 2022, que reuniu dados de mais de 208 mil jovens egressos do Programa Aprendiz Legal em todo o Brasil, foi constatado que a

³³ Geração de Emprego e Renda e Apoio ao Desenvolvimento Regional.

probabilidade média dos egressos de programas de aprendizagem ingressarem no mercado de trabalho é de 68% (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2022). As maiores chances de contratação de um jovem aprendiz decorrem, principalmente, porque as empresas priorizam a contratação de profissionais com experiência.

Já o levantamento divulgado no ano de 2019, realizado pelo Datafolha com 1.809 entrevistados egressos do programa de aprendizagem do CIEE dos anos de 2016 e 2017, constatou que 76% deles estão trabalhando e/ou estudando, sendo que, deste montante, 30% acumulam as duas atividades, enquanto 23% apenas trabalham e outros 23% só estudam. Concluiu-se, também, que 53% continuam a trabalhar ou estudar (REVISTA DO CIEE, 2019, p. 17).

Ressalte-se que, apesar dos números mais vantajosos sobre a probabilidade de contratação de egressos da aprendizagem profissional em relação aos que não participaram, verifica-se que se faz necessário melhorar tais percentuais, o que pode ocorrer por intermédio de uma avaliação global do instituto, para constatar quais são os impedimentos e os entraves ao maior êxito profissional dos aprendizes, o que possibilita o aperfeiçoamento dos programas, conforme ainda será objeto de estudo neste trabalho.

Além do que, a aprendizagem também pode gerar resultados negativos, especialmente se o programa não for desenvolvido corretamente, ou se o ambiente de trabalho não for saudável, o que, em tese, não deveria ocorrer. Também pode pesar desfavoravelmente a dificuldade que o aprendiz possa ter para administrar o tempo de estudo e de trabalho com as demais atividades típicas da juventude, além de excessos de cobrança e responsabilidade no labor.

No entanto, tais situações são fatores que devem ser discutidos para o aperfeiçoamento do programa de aprendizagem, pelo fornecimento de efetivo suporte emocional e organizacional ao adolescente aprendiz, assim como a real fiscalização e acompanhamento das atividades práticas pela entidade responsável pela gestão do programa, o que pode evitar o desvio de finalidade e exploração.

Por fim, uma das grandes vantagens do programa de aprendizagem em relação ao próprio aprendiz, e também para toda sociedade, é o afastamento do adolescente da prática de atos infracionais, especialmente pela renda auferida e pela perspectiva de futuro decorrente do trabalho e da educação, o que será analisado na sequência.

4.2 A correlação da profissionalização do jovem com o afastamento das atividades ilícitas

Como já devesas destacado, a aprendizagem se afigura como um importante mecanismo de promover e proteger direitos dos adolescentes e jovens, especialmente por meio da profissionalização, da educação e da renda financeira obtida, o que conseqüentemente o afastará da situação de alta vulnerabilidade e reduzirá as chances de envolvimento com atividades ilícitas e criminosas.

Obviamente, a questão da criminalidade e dos elevados índices de atos infracionais praticados por adolescentes é extremamente complexa e objeto de muitas discussões teóricas em diversos campos da ciência, por ser decorrente de diversos fatores sociais e individuais de cada pessoa, inclusive os distúrbios de personalidade. Todavia, a vulnerabilidade social, a negligência familiar, a falta de emprego e o reduzido grau de educação são fatores que colaboram para a aproximação deles com as práticas criminosas e infracionais.

Ao afastar o adolescente ou jovem da situação de desocupação, de extrema necessidade financeira e da falta de perspectiva de vida e de futuro, certamente se reduzirão as chances de que ele se aproxime das atividades criminosas e da prática de atos infracionais ou meramente ilícitos. Essa constatação decorre de uma lógica estruturada nos aspectos sociológicos e comportamentais das pessoas, como nos círculos virtuosos advindos das boas práticas aplicadas.

Para ilustrar tais afirmações, vale citar os dados extraídos de uma pesquisa realizada pelo Observatório de Favelas, uma organização da sociedade civil de interesse público, que entrevistou 261 pessoas inseridas na rede de tráfico de drogas de varejo e publicou os resultados no estudo “*Novas configurações das redes criminosas após a implantação das UPPs*”, no ano de 2018.

Dentre as principais constatações da pesquisa, destaca-se que a maior parte dos entrevistados (54,4%) responderam que ingressaram na traficância entre 13 e 15 anos de idade, ao passo que 18,8% ingressaram entre 16 e 18 anos e 13% entre 10 e 12 anos. Quanto à trajetória escolar, 34,5% do total de entrevistados afirmou ter parado de estudar entre os 15 e os 16 anos de idade, e 22,6% abandonaram a escola a partir dos 17 anos.

Já no tocante aos motivos para praticarem o tráfico de drogas, dentre outras, as principais respostas foram: ajudar a família (62,1%); ganhar muito dinheiro (47,5%); ligação com amigos (15,3%); adrenalina (14,6%); dificuldade em conseguir outro emprego (9,2%); dificuldade em conseguir outro emprego com a mesma renda (6,5%). Por sua vez, quanto aos motivos para continuarem nessas práticas criminosas, as respostas de ajudar a família (56,3%) e ganhar muito

dinheiro (57,9%) ainda continuaram preponderantes (WILLADINO; NASCIMENTO; SOUZA e SILVA, 2018).

Percebe-se, nitidamente, que as principais motivações para o ingresso na traficância estão relacionadas com questões financeiras e materiais, desde ajudar a família nas despesas domésticas até a intenção de ganhar dinheiro em volume que dificilmente conseguiriam no trabalho lícito formal ou informal. Ainda, constata-se também alta evasão escolar na adolescência pelos jovens em práticas infracionais.

De tal forma, além da dificuldade geral de se encontrar um emprego lícito, muitos jovens em situação de vulnerabilidade social possuem déficit de aprendizagem e estão atrasados nos estudos, o que agrava este problema. Soma-se a isto que a precariedade dos trabalhos informais que alguns já prestaram anteriormente e o baixo nível dos rendimentos auferidos, como, por exemplo, o trabalho braçal na construção civil e no comércio em geral, também afastam o interesse deles pelo ingresso no mercado formal de trabalho e favorecem as práticas criminosas.

Justamente por isso a aprendizagem se torna uma forte política pública para afastar tais jovens da criminalidade, ao assegurar-lhes uma renda decorrente de um trabalho lícito e decente, juntamente com uma formação técnica-profissional e educacional, o que permitirá que eles tenham maiores chances no mercado de trabalho e perspectivas de futuro.

É interessante mencionar a conclusão de Lara Martins Miranda, no seu artigo sobre a aprendizagem e o combate à criminalidade juvenil por meio da educação e trabalho:

A pesquisa em apreço buscou apresentar os dados referentes à educação e aprendizagem, coletados pela 27ª Promotoria da Infância e Juventude de Londrina, no processo de oitiva de adolescentes envolvidos com atos infracionais. Verificou-se que a maioria dos adolescentes ouvidos estavam em situação de inatividade profissional e quarenta por cento deles fora do ambiente educacional. Quando analisados os dados em conjunto, pode-se concluir que menos de vinte por cento dos jovens ouvidos trabalhavam e estudavam ao mesmo tempo. Em face dessa realidade a pesquisa apontou como proposta de solução o estímulo à formação do contrato de aprendizagem. Isso porque a aprendizagem contribui para a ressignificação de valores éticos, além de estimular a frequência escolar e promover a profissionalização. O instituto estimula que o adolescente continue estudando, por possuir carga horária reduzida e por ser a frequência na escola requisito para a manutenção do contrato. Além disso, a formação técnico-profissional, realizada nas escolas de aprendizagem colabora para o aprendizado de uma profissão e ingresso no mercado de trabalho. Logo, demonstrou-se que é mecanismo hábil a contribuir para a ressocialização de adolescentes envolvidos com o ato infracional (MARTINS MIRANDA, 2022, p. 298).

E, mais, sobre a importância da aprendizagem como instrumento de formação do adolescente e mecanismo de afastá-lo dos atos infracionais, destacam-se as ponderações de Sérgio Pinto Martins (2023, p. 427):

O ideal seria que a pessoa pudesse ficar no seio de sua família, usufruindo das atividades escolares necessárias, sem entrar diretamente no mercado de trabalho, até por volta dos 24 anos, obtendo plena formação moral e cultural, mas, no caso de nosso país, isto se tem verificado impossível, devido à necessidade de algumas famílias de que suas crianças, atingindo por volta dos 12 anos, ou às vezes até antes, passem a trabalhar a fim de contribuir para a subsistência do lar. Entre a criança ficar abandonada ou perambulando pelas ruas, onde provavelmente partirá para a prática de furtos e roubos e uso de drogas, certamente melhor é que tenha um ofício, ou até um aprendizado, que lhe permita contribuir para a melhoria das condições de vida de sua família. A criança de hoje é o adulto de amanhã. Precisa, portanto, fazer um bom processo de aprendizagem. A lei tem por objetivo a inclusão social do menor aprendiz no mercado de trabalho, ampliando a idade para a utilização do contrato de aprendizagem, permitindo que jovens possam começar a se qualificar e obter o primeiro emprego.

Cabe pontuar que o programa de aprendizagem, além de estabelecer condições favoráveis a evitar a aproximação do adolescente com a criminalidade, também se traduz num importante meio de promover a ressocialização do adolescente que já praticou o ato infracional e cumpre medida socioeducativa.

Isto porque, se a questão financeira é a principal motivação para o ingresso e a permanência do adolescente em práticas infracionais, como o tráfico de drogas, roubos e furtos, assim como a dificuldade de se obter vagas de emprego lícito e a falta de capacitação profissional, o programa de aprendizagem aplicado em ação articulada com o cumprimento da medida socioeducativa tende a ser um mecanismo de extrema relevância para evitar a reincidência e garantir a reinserção social dele.

A Lei nº 12.594/2012³⁴, que regulamenta o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE) estabelece que, na execução das medidas socioeducativas, devem ser promovidas ações articuladas nas áreas de educação, saúde, assistência social, cultura, capacitação para o trabalho e esporte. Dispõe que o Plano de Atendimento Socioeducativo deverá obrigatoriamente contemplar ações relacionadas com a capacitação para o trabalho.

Foi a mencionada lei que acrescentou o parágrafo 2º do artigo 429 da CLT, dispondo que os estabelecimentos que possuem a obrigação de contratar aprendizes deverão ofertar vagas para adolescentes que estejam inseridos no SINASE, por meio de instrumentos de cooperação a serem celebrados.

³⁴ Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), regulamenta a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescente - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12594.htm

Essa priorização de vagas de aprendizes para adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa e os egressos deste sistema também está previsto no parágrafo 2º, inciso I, do artigo 53 do Decreto nº 9.579/2018, cuja redação fora dada pelo Decreto nº 11.479/2023³⁵.

A priorização de vagas para tais adolescente, apesar de algumas críticas no sentido de que se estaria privilegiando aqueles que detêm péssimo comportamento, em detrimento daqueles que agem corretamente, visa, além de buscar a ressocialização e a salvaguarda da vida deste adolescente, também a proteger e fortalecer a sociedade, que sofre com os altos índices de criminalidade e os respectivos custos sociais. Na medida em que o adolescente é afastado das práticas infracionais, a sociedade lucra por reduzir os efeitos da violência e com os gastos diretamente efetuados com processo judicial e a execução de medidas socioeducativas e penas.

Para além, atende ao preceito constitucional de que é dever da sociedade e do Estado, juntamente com a família, assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à educação e à profissionalização, assim como colocá-los a salvo de toda forma de exploração, negligência e violência.

Por certo, o adolescente que se envolve com a prática de atos infracionais será processado e julgado, e é assegurado a ele o devido processo legal e os direitos inerentes, podendo, ao final, e em caso de procedência da representação do órgão ministerial, serem aplicadas as medidas socioeducativas prevista no artigo 112 do ECA. Mas é dever do estado garantir a proteção integral desses adolescentes, e a profissionalização e a educação são os principais instrumentos de transformação, motivo pelo qual a priorização de vagas de aprendizes para esses jovens é de extrema importância para evitar reincidência infracional e, principalmente, promover a ressocialização e a proteção de direitos.

Importantes ações no sentido de dar cumprimento às prioridades legais e garantir vagas de jovens aprendizes para adolescentes que estejam cumprindo medidas socioeducativas ou sejam egressos estão sendo implementadas nos últimos anos, por meio de políticas públicas dos entes federados, em convênios e parcerias estabelecidas com empresas com responsabilidade social, além de acordos estabelecidos por meio de ações judiciais.

Alguns Estados e Municípios estão implementando programas de aprendizagem na administração pública, que estabelecem reserva ou cotas de vagas para adolescentes em situação de vulnerabilidade social. A título de exemplo, a Lei Municipal nº 5.508/2022, da cidade Bebedouro/SP, prevê a reserva de 20% das vagas oferecidas pelo programa municipal

³⁵ Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11479.htm

de aprendizagem para jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, incluindo aqueles em cumprimento de medida socioeducativa e os egressos (BEBEDOURO, (SP), 2022).

Também deve-se pontuar que ações coordenadas pelos órgãos do Poder Judiciário e do Ministério Público, estaduais e trabalhistas, estão sendo implementadas como forma de garantir que empresas disponibilizem vagas de aprendizes em seus quadros ou outras instituições para adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas.

Neste ponto, e com o objetivo de ilustrar a importância da atuação das autoridades competentes, cita-se o acordo no município de Ribeirão Preto/SP, que envolve o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Justiça do Trabalho, a Justiça da Infância e Juventude, a Fundação de Educação para o Trabalho (Fundet), a Prefeitura Municipal, o Senac e duas usinas de álcool e açúcar da região, que possibilitaram a contratação de diversos jovens aprendizes em situação de vulnerabilidade, sendo parte das vagas destinadas para adolescentes em cumprimento ou egressos de medida socioeducativa de internação e semiliberdade. Neste caso, levando-se em conta que a maior parte dos serviços da usina são vedados aos menores de idade, ela arca com os custos do programa, todavia, a prestação do serviço pelo aprendiz ocorre em órgãos públicos, como nos fóruns³⁶ e em universidade pública.³⁷

Do mesmo modo, diversos acordos já foram e estão sendo realizados pelo MPT com empresas e entes públicos perante a Justiça do Trabalho, com o escopo de cumprir as cotas de aprendizagem, além de garantir a prioridade de contratação de jovens em cumprimento de medidas socioeducativas.³⁸

Seja de modo voluntário, ou impositivamente, o importante é que haja o cumprimento das cotas de aprendizagem, com a priorização de adolescentes em situação de vulnerabilidade social, especialmente aqueles já envolvidos com a prática de atos infracionais, visto ser esta uma política pública essencial para assegurar a sua proteção integral e, ao mesmo tempo, promover uma sociedade menos violenta, mais segura e fortalecida economicamente.

³⁶ Comarca de Ribeirão inicia projeto “Aprendiz da Justiça” - notícia publicada em 24 de janeiro de 2020, Disponível em: <https://tjst.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=60179>. Acesso em: 03 set. 2023.

³⁷ Semana Nacional de Aprendizagem - notícia publicada em 24 de agosto de 2023. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2023/assinatura-de-convenio-no-forum-trabalhista-de-ribeirao-preto-marca-abertura-da-semana>. Acesso em: 03 set. 2023.

³⁸ Neste sentido, cita-se a seguinte notícia: MPT-MG destina vagas para contratação de jovens aprendizes pelo programa Descubra - <https://www.descubraaprendizagem.mg.gov.br/index.php/project/mpt-mg-destina-vagas-para-contratacao-de-jovens-aprendizes-pelo-programa-descubra/>

4.3 Os benefícios advindos do programa de aprendizagem ao empregador

O programa de aprendizagem não favorece apenas o aprendiz e a comunidade em geral, ele também cria vantagens diretas e indiretas ao empregador, empresário ou não, que investe e apoia o projeto.

Realmente, o empregador terá custos financeiros com este programa de aprendizagem, na medida em que arcará com o pagamento dos salários e encargos trabalhistas, inclusive com as despesas da parte teórica da formação técnica, bem como com o tempo de treinamento para o jovem dentro do estabelecimento e na entidade de preparação teórica.

Para compensar o gasto e a obrigatoriedade de cumprir cotas de aprendizagem, existem alguns incentivos fiscais e trabalhistas estabelecidos pela lei para desonerar o empregador, como a redução do valor a ser pago de FGTS dos 8% do trabalhador comum para 2% do jovem aprendiz, assim como a regra geral de dispensa do pagamento de multa rescisória e do aviso prévio, em caso de rescisão contratual.

Mas, além dessas vantagens econômicas com os custos diretos do programa, há outras que são aferidas em decorrência da profissionalização do jovem dentro da empresa e o aumento dos resultados advindos de um trabalho mais bem executado tecnicamente, o que certamente aumentará o lucro financeiro.

Esta melhoria de resultados para a empresa se refere tanto em relação à qualidade do serviço ou do produto oriundo do trabalho, quanto do aumento da produtividade em si, já que a experiência, o treinamento, o conhecimento adquirido e a capacitação permitirão a redução do tempo útil para a sua execução, assim como promoverão melhorias no produto e serviço, tornando-os qualitativamente mais valiosos. Há ainda que se destacar que tudo isto promoverá uma redução de prejuízos em relação à perda de tempo de trabalho e de materiais.

Também é ponto positivo em favor das empresas que este jovem aprendiz, ao aprender e desenvolver suas habilidades dentro das técnicas daquele estabelecimento, poderá se tornar um profissional muito mais preparado e já adequado e treinado às rotinas daquele empregador, que, ao contratá-lo posteriormente, terá mão de obra mais qualificada, e isto evita a perda de tempo em novos treinamentos e em seleção de profissionais capacitados, e também reduz as chances de prejuízos quantitativos e qualitativos de seus produtos ou serviços.

Os benefícios dessa profissionalização não se restringem aos empresários que contrataram o jovem aprendiz, pois a mão de obra mais qualificada e preparada estará disponível no mercado, e ele poderá ser contratado por outras empresas. Com isto, percebe-se

que a correta execução do programa de aprendizagem propicia um melhor ajuste entre a oferta e a demanda de mão de obra qualificada.

Isso posto, a inclusão de jovens com energia, ideias e concepções diversificadas e mais atualizadas da nova geração pode servir como fator de inovação de uma empresa, agregar valores e novos conhecimentos a ela e à sua marca, além de possibilitar um maior engajamento de todos os colaboradores no desenvolvimento do trabalho.

Quanto ao retorno financeiro do empregador, destacam Falcão e Díaz (2019, p. 108):

Um aspecto importante sobre o processo de construção de aprendizagem de qualidade diz respeito ao papel fundamental que deve ser atribuído aos(as) empregadores(as) que, muitas vezes, enxergam a aprendizagem profissional como um custo e não um investimento. De fato, a capacitação por meio de aprendizagens de qualidade representa, no começo, um custo líquido para as empresas, uma vez que o custo de formação – por exemplo, o tempo dedicado por supervisores(as), os salários pagos e os materiais utilizados, entre outros – excedem a contribuição dos(as) aprendizes no processo produtivo de bens e serviços. No entanto, à medida em que os(as) aprendizes aprendem as competências e se tornam mais produtivos, os custos e benefícios vão se equiparando, e as empresas começam a recuperar o investimento inicial de capacitação. Em geral, a maioria das análises custo-benefício dos programas de aprendizagens de qualidade revelam que as empresas recuperam os custos antes de finalizar o programa de capacitação, ou imediatamente após, quando da decisão de efetivar os(as) aprendizes capacitados(as) [...].

Neste ponto, ainda, vale mencionar que os investimentos em educação e profissionalização de adolescentes e jovens demonstram responsabilidade social da empresa, em razão dos benefícios sociais advindos com tais ações, que geram publicidade positiva (*marketing social*) e agregam valor ao negócio e à marca.

Não se pode esquecer de benefícios indiretos provenientes do programa de aprendizagem para toda sociedade em geral, mas que também interferem na atividade empresarial, tais como a redução da criminalidade (que muitas vezes causa prejuízos financeiros), assim como o aumento da circulação de valores naquela comunidade através da renda auferida pelos aprendizes que, certamente, irão consumir e adquirir produtos e serviços de suas necessidades ou interesses da mesma ou de outras empresas ou profissionais.

Como será debatido ainda neste trabalho, há necessidade de aprimoramento do programa de aprendizagem, inclusive como forma de obtenção de melhores resultados para os empregadores, o que exigirá maiores investimentos na preparação do aprendiz, bem como há necessidade de se aumentar os incentivos financeiros concedidos pelo Poder Público nesta política pública de suma importância, para reduzir o peso sobre o empregador, com o objetivo do aumento do número de adolescentes e jovens contratados.

Mas, paralelamente ao dever do Poder Público de promover melhorias e incentivos ao programa de aprendizagem, as empresas precisam se conscientizar de que têm o dever de

contratar jovens aprendizes, seja por imposição das cotas obrigatórias previstas na CLT, seja para cumprir a sua função social e contribuir para o desenvolvimento social do país.

4.4 Os benefícios advindos do programa de aprendizagem à sociedade

Nos tópicos anteriores, já se destacaram diversas vantagens do programa de aprendizagem e os fatores positivos que dele podem advir para a transformação de realidades dos jovens e de suas famílias, assim como os proveitos em favor do empregador e da atividade empresarial. E, de modo geral, todos esses benefícios decorrentes do programa de aprendizagem já apresentados, mesmo que indiretamente, repercutem positivamente em favor de toda a sociedade.

Claro é que a aprendizagem mescla dois dos principais direitos sociais e instrumentos de transformação pessoal e social: a educação e a profissionalização. Com isto, aumentam-se as chances de sucesso na vida do aprendiz, assim como de evolução social e econômica de toda a sociedade.

O futuro de uma sociedade e os avanços da humanidade dependerão do bom desenvolvimento das crianças e dos adolescentes no presente, o que se faz pela educação e pela capacitação profissional adequada e compatível com as idades.

Principal atrativo direto para os jovens aprendizes, a remuneração provinda deste trabalho permite que eles tenham condições mínimas de subsistência, inclusive auxilia na economia familiar, bem como contribui para a aquisição dos produtos e serviços que eles desejam, desde itens pessoais e de consumo até investimentos financeiros ou educacionais.

Esta renda financeira, além de extremamente importante para o jovem e sua família, também é relevante socialmente, porque contribui para a retirada de pessoas da pobreza extrema e do mapa da fome, dois grandes problemas sociais do Poder Público há muitos anos no Brasil.

Além do mais, a circulação de dinheiro também favorece economicamente toda a sociedade, na medida em que esse jovem vai consumir e adquirir produtos e serviços do mesmo ou de outros estabelecimentos, o que, além de gerar receita para os empresários, também acarretará tributos para a Fazenda Pública, o que será revertido posteriormente para a comunidade por meio das ações e dos investimentos públicos.

A aprendizagem, ainda, contribui para reduzir as estatísticas negativas dos jovens que não estudam e não trabalham, os chamados “nem, nem”. Como já referido, segundo pesquisa do PNAD-Educação do ano de 2022, divulgada pelo IBGE, o Brasil possui aproximadamente

20% de jovens dos 15 a 29 anos de idade que não estudam e nem trabalham (GOMES; FERREIRA, 2023).

Neste diapasão, ao introduzir o adolescente ou jovem no mercado de trabalho de modo protegido, também se combate o trabalho infantil exploratório, inclusive na forma de trabalho escravo, ou meramente nas profissões proibidas legalmente.

Aliás, a aprendizagem favorece a qualificação da mão de obra pela formação técnico-profissional metódica dos aprendizes, tornando-os mais aptos para preencher as vagas de emprego ou funções profissionais existentes no mercado, que cada vez mais exigem a capacitação técnica e pessoal.

Por mão de obra qualificada entende-se que o mercado atual necessita, além de conhecimento e de experiência técnica, que o profissional tenha habilidades sociocomportamentais de relacionamento e autocontrole (também conhecidas por *soft skills*), como, por exemplo, a inteligência emocional e a capacidade de relacionamento e integração. Isto porque, mesmo que um profissional seja excelente tecnicamente, caso não tenha controle emocional e capacidade de se relacionar com pessoas, a depender da função, poderá causar prejuízos à empresa.

Importa registrar que há alta demanda por mão de obra qualificada e que os empregadores relatam dificuldades em encontrar profissionais capacitados, especialmente nas vagas de trabalho relacionadas com a tecnologia. Uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria do ano de 2020 constatou que metade das indústrias extrativa e de transformação declararam ter problemas com a falta de mão de obra qualificada (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2020).

À guisa de exemplo, o agronegócio, responsável por importante fatia do Produto Interno Bruto brasileiro (PIB), torna-se cada vez mais tecnológico e encontra dificuldades em encontrar mão de obra especializada.³⁹ Conforme o estudo "Profissões Emergentes na Era Digital: Oportunidades e desafios na qualificação profissional para uma recuperação verde", realizado no ano de 2021 pela Agência Alemã de Cooperação Internacional (GIZ), em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Núcleo de Engenharia Organizacional (NEO) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), projetou-se que, nos dois anos seguintes, o setor agrícola brasileiro teria cerca de 178 mil vagas de trabalho

³⁹ Veja 8 novas profissões do agronegócio em crescimento - Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/agronegocios/noticia/2021/06/28/veja-8-novas-profissoes-do-agronegocio-em-crescimento.ghtml>. Acesso em: 26 ago. 2023.

para atuar com tecnologia, sendo que existiriam apenas cerca de 33 mil profissionais qualificados para tanto (FRANK *et al.*, 2021).

Um outro levantamento feito pelo ManpowerGroup constatou que a falta de mão de obra qualificada no Brasil atingiu 81% em 2022, superior à média global de 75% (CAVALVANTE, 2022). O estudo realizado com 40 mil empregadores em 40 países também apontou que o Brasil é o nono país com maior falta de mão de obra qualificada (MANPOWERGROUP, 2022).

Dessa forma, conclui-se que a qualificação da mão de obra se torna necessária para preencher as demandas profissionais do mercado, além de garantir à sociedade maiores condições de desenvolvimento econômico, científico e tecnológico, na medida em que se aumenta o nível de conhecimento e experiência dos trabalhadores e as probabilidades de êxito comercial.

De relevante importância social são as prioridades de vagas estabelecidas pelas normas que tratam da aprendizagem em vista dos adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidades, justamente como forma de inseri-los adequadamente em trabalho decente, com recebimento de salário e outros direitos trabalhistas e previdenciários, paralelamente à manutenção de seus estudos e capacitação técnico-profissional.

Os parágrafos 2º e 3º do artigo 429 da CLT estabelecem que serão destinadas vagas de aprendizes em favor de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas, assim como aos usuários e dependentes de drogas. Por sua vez, o parágrafo 2º do artigo 53 do Decreto nº 9.579/2018 acrescenta que serão priorizados jovens e adolescentes em situação de risco e vulnerabilidades sociais, tais como: aqueles cujas famílias sejam beneficiárias de programa de transferência de renda, em acolhimento institucional, egressos do trabalho infantil, alunos de escolas públicas, entre outros.

Esta política pública é um potente instrumento de proteção social de pessoas em situação de vulnerabilidade, além de uma promoção de seus direitos básicos, já que garante renda, educação e profissionalização, além de oportunizar caminhos de transformação de suas realidades e incentivo de crescimento pessoal e profissional.

Bom destacar a importância de garantir prioridade de vagas para adolescentes que se encontram em acolhimento institucional, ou seja, aqueles que estão afastados do convívio familiar por alguma situação de risco e acolhidos em uma instituição própria, por decisão judicial.

Em diversos casos de acolhimento institucional, especialmente de adolescentes com idades próximas aos dezoito anos e que não possuem respaldo familiar, o programa de

aprendizagem se torna um importante instrumento de preparação para o desacolhimento no momento em que ele atingir a maioridade, garantindo um trabalho remunerado, a inclusão no mercado de trabalho e a capacitação profissional.

Realmente, esses adolescentes e jovens afastados da família em razão de vulnerabilidades sociais, ao serem desacolhidos, precisam de meios para garantir a própria sobrevivência material, desde alimentos e insumos básicos, até a moradia, assim como para conseguirem construir uma carreira profissional. E esta autonomia necessita de dinheiro e de preparação profissional e sociocomportamental, o que pode ser obtido através do trabalho e do estudo no programa de aprendizagem.

Nesse contexto, sobressai o projeto “Trampo Justo”, realizado pela Corregedoria do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, em parceria com o CIEE, por meio do qual buscam-se vagas de aprendiz ou emprego para os jovens acolhidos prestes a completar 18 anos e que serão desacolhidos. Cita-se trecho da notícia sobre o referido projeto, o qual foi vencedor do prêmio Innovare:

Trampo Justo – projeto da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo lançado em outubro de 2018 em parceria o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). O programa procura parcerias para oferecer vagas de empregos a jovens acolhidos prestes a completarem 18 anos, época em que precisam deixar os abrigos públicos em que moram. A iniciativa surgiu da percepção da urgência de inserir os adolescentes que residem em abrigos do Estado no mercado de trabalho. Os índices de adoção de jovens acima de 14 anos são baixos e as chances de completarem 18 anos nas casas de acolhimento aumentam. Atualmente há 60 jovens empregados por meio do projeto e outros 25 em processo de seleção. “É importante fazer o jovem acreditar no potencial dele. Fazer com que o adolescente entenda que ele tem direitos, que pode sonhar e que não precisa se conformar com a situação em que está naquele momento”, afirma o juiz Iberê de Castro Dias, assessor da CGJ e idealizador do Trampo Justo. A iniciativa também abrange a sensibilização dos jovens sobre a importância do trabalho e dos estudos, com palestras ministradas por pessoas de origem social similar, que se empenham para contar suas experiências de vida. Um dos principais parceiros do projeto é o *rapper* Dexter, ex-presidiário, que conta suas experiências aos jovens para mostrar a eles os efeitos negativos de participar do mundo do crime. “Estou aqui na condição de um cara que tirou 13 anos de cadeia, mas que hoje já está há oito na rua mostrando para o sistema como funciona. E que a minha história sirva de exemplo para que vocês entendam que também são capazes. Desistir, nunca. Sonhar, sempre. Correr atrás. Esse é o objetivo”, disse o *rapper* aos jovens em uma das palestras (SÃO PAULO (ESTADO), 2019).

Outro proveito social da aprendizagem é que, com o afastamento dos adolescentes e dos jovens da criminalidade, e de outras práticas ilícitas, a sociedade se torna mais segura e saudável, garantindo melhor qualidade de vida de seus habitantes, ao reduzir os prejuízos de ordem econômica, física e emocional decorrentes das ações delituosas.

Ao assinalar os benefícios que a aprendizagem promove na sociedade, inclusive quanto ao desenvolvimento econômico, pontua Ana Maria Ramos e Eliana Nogueira (2022, p. 149):

Quando a aprendizagem é bem-sucedida, cria-se um círculo virtuoso no qual vários aspectos sociais e econômicos são atendidos. Inicia-se pela possibilidade de inserção adequada dos adolescentes em situação de vulnerabilidades no mercado de trabalho, mantendo-os a salvo da exploração do trabalho infantil. A ida do adolescente e do jovem para a aprendizagem profissional possui efeito altamente positivo quanto ao impacto social para a geração de renda e perspectivas profissionais para famílias de baixa renda. Ao mesmo tempo, a abertura de espaço para qualificação por meio da aprendizagem profissional, possibilita que as empresas tenham à mão a excepcional *expertise* do Sistema S, preferencialmente, na criação de arcos formativos próprios e adequados às necessidades empresariais. Não é possível buscar desenvolvimento econômico sustentável e sustentado fora da capacitação de mão de obra para atividades econômicas. Não há crescimento econômico onde não há qualificação de trabalhadores e geração de postos de trabalho digno com remuneração adequada.

Como bem pontuado no trecho acima, quando a aprendizagem é corretamente executada, forma-se um círculo virtuoso para a sociedade, já que todos os envolvidos, direta e indiretamente no programa, auferem proveitos econômicos e sociais.

No entanto, a fim de que o programa de aprendizagem seja o mais bem-sucedido possível, e dele se possa extrair o máximo de benefícios para a sociedade e para as partes envolvidas, direta ou indiretamente, necessário se faz a conscientização da sociedade e do Poder Público para a importância deste investimento, a fim de que esta política pública, além de ser realmente executada dentro do já previsto na lei, seja ainda aperfeiçoada, para melhores resultados, como se tratará na sequência.

5 ANÁLISE CRÍTICA SOBRE ASPECTOS DE (IN)EFICÁCIA DO PROGRAMA

Muito se falou sobre as vantagens do programa de aprendizagem para o aprendiz, para as empresas e para toda a sociedade, sendo esta uma importante política pública de profissionalização, educação e transformação social, que vai ao encontro dos princípios e fundamentos-base da Constituição Federal e das normas de proteção das crianças, dos adolescentes e dos jovens.

Diante da conjugação de direitos sociais tão importantes quanto o trabalho e a educação em prol dos adolescentes e dos jovens, que são o futuro da civilização, a aprendizagem se revela como instrumento de grande importância para o desenvolvimento social e econômico do aprendiz e de toda a sociedade.

Justamente por toda a relevância da aprendizagem para o desenvolvimento do país é que as empresas têm o dever de não só aderir ao programa, mas torná-lo parte fundamental do projeto empresarial, em observância aos princípios econômicos constitucionais e à função social da empresa.

Todavia, este importante e necessário programa necessita de maior incentivo e adesão por parte do Poder Público, da sociedade e dos empresários, objetivando-se tanto o cumprimento das cotas obrigatórias fixadas em lei, mas também a sua expansão, por meio da contratação facultativa de vagas superiores ao número mínimo imposto, e também por pequenos empresários.

Os percentuais oficiais de contratação de jovens aprendizes demonstram que há ainda um longo caminho para que seja atingido o número mínimo de vagas exigidas pela lei como obrigatória para tanto, diante do alto índice de descumprimento de contratações pelos estabelecimentos e da ausência de efetiva e abrangente fiscalização pelas autoridades públicas competentes.

Há necessidade de que o programa de aprendizagem tenha mais espaço na comunidade e que haja conscientização da sua importância social, por meio de divulgação e de campanhas, especialmente por parte do Poder Público, ao torná-lo uma política pública efetiva e de maior dimensão e relevância à educação, à profissionalização e à assistência de famílias em vulnerabilidade.

Outrossim, conforme já visto no capítulo anterior, a pesquisa realizada pela Fundação Roberto Marinho, em parceria com o CIEE (SP, RJ e RS) e a Gerar, divulgada no ano de 2022, constatou que a probabilidade média dos egressos de programas de aprendizagem ingressarem no mercado de trabalho é de 68%. Em que pese serem números vantajosos, especialmente em

comparação com aqueles que não participaram de um programa de aprendizagem, deve-se questionar quais os entraves existentes e as medidas necessárias para se alcançar maior êxito na contratação dos egressos.

Imprescindível se faz o aperfeiçoamento do programa, para que a formação técnico-profissional seja adequada e tenha a qualidade necessária para formar e capacitar o aprendiz de modo satisfatório, inclusive nos aspectos sociocomportamentais, essenciais para o bom desempenho no ambiente de trabalho e para a própria evolução pessoal.

E, ainda, ao mesmo tempo em que se deve cobrar dos estabelecimentos a contratação de aprendizes e a correta adequação das suas atividades, também é necessário ofertar ao mercado adolescentes e jovens com preparação mínima, o que inclui desde conhecimentos educacionais até o preparo vocacional e comportamental para o trabalho e para a vida pessoal, de modo que haja interesse e atratividade para o setor empresarial e para o aprendiz, elementos que são necessários para o êxito da aprendizagem e da inserção ao mercado de trabalho.

É certo que o sucesso da aprendizagem também depende do comprometimento dos adolescentes e jovens com o estudo, trabalho e na dedicação ao seu próprio desenvolvimento profissional, o que depende de seus interesses e projetos de vida, porém, eles podem ser motivados e estimulados por uma equipe técnica apta para esta preparação, com o intuito de conscientizar sobre a importância da profissionalização e do estudo, auxiliar em buscar áreas de interesse vocacional e na superação das dificuldades existentes.

Também se mostra fundamental para o aprimoramento do programa estabelecer meios de preparação prévia e acompanhamento psicológico e pedagógico de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social, para suprir eventuais defasagens escolar e cognitivo-comportamental, o que lhes prejudica tanto para obtenção de vagas, quanto para o desenvolvimento do trabalho.

Enfim, o programa de aprendizagem é uma relevante política pública, capaz de promover transformações sociais e econômicas, no entanto, precisa ser aperfeiçoado, além de mais incentivado, para a adesão pela sociedade, pelo poder público, pelas entidades qualificadas para o programa e pelos empresários.

Neste capítulo, portanto, busca-se identificar os fatores que atrapalham ou impedem que o programa de aprendizagem profissional atinja melhores resultados em favor dos aprendizes, das empresas e da sociedade, a fim de serem discutidas formas de aprimorá-lo, de acordo com a responsabilidade de cada envolvido.

5.1 O descumprimento da contratação mínima obrigatória e da necessidade de fiscalização e atuação efetiva das autoridades

Em que pese o disposto no artigo 429 da CLT, no sentido de fixar as cotas de contratação de aprendizes no percentual de cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, com funções que demandam formação profissional, o que se tem no Brasil há anos é o descumprimento desta obrigação legal.

Mesmo diante da imposição legislativa, há um grande déficit na contratação de jovens aprendizes, em comparação ao número de vagas mínimas disponíveis estabelecidas como obrigatórias para a contratação, demonstrando, além de uma conduta ilegal, a falta de responsabilidade social de muitos estabelecimentos.

De acordo com as estatísticas sobre aprendizagem constantes do SmartLab, realizada com dados do Ministério do Trabalho e Emprego de março de 2023, estima-se que no Brasil haja, no mínimo, 989,4 mil vagas de cotas de aprendizagem, porém, apenas 538,9 mil aprendizes estão contratados⁴⁰.

Ou seja, no Brasil, há o cumprimento de apenas 54,5% da cota de aprendizagem estabelecida como mínima por lei, de modo que pouco menos da metade das vagas obrigatórias para contratação de aprendizes ainda não estão disponíveis ou preenchidas como o esperado.

Cabe destacar as ponderações de Falcão e Diáz (2019, p. 108) sobre o descumprimento das cotas de aprendizagem:

Entretanto, apesar da existência de um marco legal sólido, com definição clara de papéis e responsabilidades, além de arranjos de financiamento bem estabelecidos, observa-se que, no Brasil, ainda existe um grande número de empresas que deixam de cumprir a cota mínima de aprendizes exigida por lei. De acordo com estimativas da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia (SIT/ME), o potencial mínimo de contratação de aprendizes no Brasil em 2018 era de 963 mil vagas. Porém, apenas 444 mil aprendizes foram admitidos até dezembro do ano passado, estando concentrados principalmente nas regiões Sudeste e Sul do país. Estes números evidenciam que oportunidades de primeiro trabalho protegido estão sendo negadas, dificultando a transição escola-trabalho e a inserção socioproductiva dos(as) jovens brasileiros(as).

Esta situação de descumprimento de cotas obrigatórias em percentuais tão elevados demonstra a gravidade do problema das ofertas de vagas de aprendizagem no país, seja pela conduta ilegal e imoral dos estabelecimentos que descumprem a regra, seja pela ausência ou reduzida atuação do poder público na fiscalização, controle e punição dos infratores.

⁴⁰ Dados extraídos: <https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/localidade/0?dimensao=aprendizagem>. Acesso em: 16 set. 2023.

Não obstante a legislação trabalhista que impõe esta contratação existir há mais de duas décadas, o seu desrespeito também ocorre há muitos anos, sendo que, apesar da tímida e gradual evolução dos últimos tempos, existe um longo caminho a ser percorrido até se atingir o número mínimo estabelecido pela lei.

Infelizmente, a preocupação ainda reside no cumprimento dos percentuais mínimos exigidos pela legislação, quando o ideal seria que isto já estivesse superado e fossem realizadas contratações excedentes de aprendizes, facultativamente, em razão de incentivos do poder público e como forma de atuação com responsabilidade social das empresas.

Deve-se pontuar que as empresas que não possuem condições de cumprir a cota de aprendizes dentro da sua própria estrutura, nos casos em que se tem trabalho proibido para menores de dezoito anos, ou pelas peculiaridades do local ou da atividade, poderão cumprir por meio de convênio em outros locais aptos para a experiência prática, conforme dispõe o artigo 66 do Decreto nº 9.579/18 e o artigo 374 da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência⁴¹.

Como forma de se atingir os percentuais mínimos de contratação de aprendizes, há necessidade de grande atuação do poder público visando a conscientização e a orientação da sociedade e dos empresários sobre a importância do projeto e a obrigatoriedade do cumprimento das cotas, além de implementar efetiva fiscalização dos estabelecimentos por meio das autoridades competentes.

A conscientização social pode ser dar pela publicidade institucional do governo na mídia em geral (por exemplo, no rádio, na televisão, jornais impressos, redes sociais, entre outros), bem como por meio de campanhas de educação em espaços e serviços públicos, a fim de demonstrar para a população os benefícios provenientes desta política pública, inclusive sobre a importância dela como instrumento de transformação social e de redução de desigualdades e da criminalidade.

Paralelamente, a fiscalização, de modo efetivo e abrangente, é a forma mais eficaz de se alcançar o mínimo previsto como obrigatório na legislação. Cabe ao poder público, em todas as suas esferas, promover medidas fiscalizatórias ampla e massivamente, por meio dos seus órgãos responsáveis e competentes para inspecionar, orientar e, sendo o caso, aplicar as devidas penalidades aos descumpridores.

No Poder Executivo, a fiscalização ocorre por meio dos agentes vinculados ao Ministério ou à Secretaria do Trabalho, segundo for a organização do governo federal,

⁴¹ Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>

normalmente através dos auditores fiscais do trabalho. A conferir, cabe citar trecho da notícia do *site* eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego:

A fiscalização trabalhista desenvolve um trabalho permanente na inserção de aprendizes. O direito à profissionalização é constitucionalmente assegurado aos jovens e adolescentes, sendo a Aprendizagem Profissional um dos instrumentos concretizadores desse direito. Nesse desiderato, o art. 429 da CLT impõe aos empregadores a obrigação de contratar aprendizes em função do número de empregados que possui, sendo atribuição da Auditoria Fiscal do Trabalho a verificação do cumprimento das normas de proteção ao trabalho. Decorrente dessa atribuição, na Secretaria de Inspeção do Trabalho, existe o Projeto de Inserção de Aprendizes no Mundo do Trabalho que possui responsável nacional e coordenador local em todos os 26 estados e Distrito Federal. A atividade de fiscalização das cotas de aprendizagem é obrigatória e exercida diariamente pelo corpo de auditores fiscais, tendo metas mensais e anuais a serem cumpridas. A importância da fiscalização do trabalho para a inserção de jovens aprendizes no mundo do trabalho é inconteste. Em geral, se não notificadas pela fiscalização para cumprir suas cotas, diversas empresas não se apropriam do investimento que, compulsoriamente, já fazem aos Sistemas Nacionais de Aprendizagem (BRASIL, 2020b).

No que tange à informação oficial no sentido de que o trabalho de fiscalização das vagas de aprendizagem pelos auditores fiscais seja contínuo e diário, ele se mostra insuficiente e necessita de maior amplitude e abrangência para efetivamente fiscalizar, orientar e autuar todos os estabelecimentos em descumprimento, já que, segundo as projeções de dados do SmartLab acima citadas, falta preencher mais de 45% das cotas obrigatórias.

Resta ao auditor fiscal do trabalho realizar as fiscalizações, de acordo com os procedimentos previstos nas normas específicas de organização, como o disposto na Portaria MTP nº 671 e na Instrução Normativa MTP nº 2, ambas de 08/11/2021. De acordo com as normas, o auditor, em fiscalização, notificará o estabelecimento, para obter as informações sobre o cumprimento da cota, sendo que, se não demonstrado, será lavrado auto de infração.

A fiscalização, além do cumprimento das cotas obrigatórias, também abrange a forma como se executa realmente o trabalho do aprendiz e se ele está enquadrado corretamente nas atividades da aprendizagem, bem como fiscaliza a regularidade do serviço das entidades qualificadas.

Dessa maneira, cabe também ao Ministério Público do Trabalho (MPT) atuar na fiscalização do cumprimento destas cotas, considerando que se trata de direito constitucional dos adolescentes e jovens e uma importante política pública de cunho social. Poderá o *parquet* celebrar Termos de Ajustamento de Condutas (TAC) ou ajuizar ações, para compelir a contratação e a reparação dos danos coletivos.

Como já mencionado anteriormente neste trabalho, após verificar que algumas empresas não estão cumprindo o número mínimo da cota obrigatória de aprendizes, o MPT tem celebrado diversos TACs com elas, para ajustar a contratação destes trabalhadores. As vantagens deste

acordo são a possibilidade de negociar a quantidade superior ao mínimo legal, e também fixar a destinação de vagas para as situações de vulnerabilidade e adolescentes e jovens em situação de risco.

Já existem diversos acordos celebrados em todo o país, podendo-se citar mais exemplos, como um termo de cooperação interinstitucional realizado entre a Prefeitura de Jacareí com o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, que prevê a inclusão de adolescentes em situação de vulnerabilidade social, e daqueles em cumprimento ou egressos de medidas socioeducativas, em programas de aprendizagem dentro das secretarias municipais.⁴² Em outro caso, o MPT celebrou um TAC com uma empresa de restaurantes corporativos que permitirá a contratação de 600 aprendizes em várias cidades do país, e foi acordado que 40% das vagas seriam reservadas para adolescentes em situação de vulnerabilidade social.⁴³

É possível, ainda, a propositura de ação judicial movida pelo MTP com vistas à imposição da obrigação de contratação e a condenação por danos morais coletivos em razão dos prejuízos sociais causados pelo descumprimento da cota, cuja renda é revertida para fundos públicos ou entidades sociais.

Deveras, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é pacífica no sentido de que causa danos morais coletivos o descumprimento da obrigação de contratar aprendizes na cota legal, em razão da violação de interesses jurídicos fundamentais, de natureza extrapatrimonial, como o dever constitucional de profissionalização do adolescente e jovem, na forma do artigo 227 da CF e das regras da CLT que são objetivas e impõem a contratação de aprendizes, e o não cumprimento causa danos individuais, coletivos (*stricto sensu*) e difusos.

Nessa seara, cita-se um julgado do Colendo Tribunal Superior:

⁴² Mais 17 jovens em medida socioeducativa assinam contrato de aprendizagem em acordo entre Prefeitura de Jacareí e Ministério Público do Trabalho - Disponível em: <https://www.jacarei.sp.gov.br/mais-17-jovens-em-medida-socioeducativa-assinam-contrato-de-aprendizagem-em-acordo-entre-prefeitura-de-jacarei-e-ministerio-publico-do-trabalho/>. Acesso em: 17 set. 2023.

⁴³ Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/334-acordo-com-mpt-obriga-sapore-a-contratar-600-aprendizes> acesso: 17/09/2023

[...] II - RECURSO DE REVISTA. LEI n.º 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES NA COTA PREVISTA NO ART. 429 DA CLT. CONFIGURAÇÃO. 1. Cinge-se a controvérsia em definir se caracteriza dano moral coletivo o descumprimento pela empresa ré da determinação de contratação de aprendizes em conformidade ao art. 429 da CLT. 2. O Tribunal Regional entendeu que, no caso, não se justifica a condenação à reparação de danos morais coletivos pela inexistência de elementos hábeis a demonstrar que o descumprimento da cota legal tenha gerado grave repercussão social, bem como porque o desrespeito à legislação relativa à contratação de aprendizes já possui penalidade própria, tal como estabelecido no art. 434 da CLT. 3. A ofensa a direitos transindividuais, que enseja a indenização por danos morais coletivos, é a lesão à ordem jurídica, patrimônio jurídico de toda a coletividade. Os arts. 428 e 429 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, em número equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos empregados existentes em cada um, em funções que demandem formação profissional. **4. No caso concreto, ficou reconhecida a conduta antijurídica da empresa, que violou interesses coletivos decorrentes de normas de trabalhistas ao não contratar a quantidade mínima de aprendizes. A lesão à ordem jurídica, assim, transcendeu a esfera subjetiva dos empregados prejudicados, de modo a atingir objetivamente o patrimônio jurídico da coletividade e gerar repercussão social. Dessa forma, resta caracterizado o dano coletivo pelo descumprimento da função social da empresa no que diz respeito à inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho, bem como o seu dever de indenizar nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB.** Recurso de revista conhecido e provido (TST, RR-80-18.2019.5.11.0017, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 16/06/2023) (BRASIL, 2023a, grifo nosso, fls. 1-2).

Sendo assim, há necessidade de se intensificar e ampliar a fiscalização do programa de aprendizagem, seja para impor o cumprimento do número mínimo estabelecido como cota obrigatória, seja para verificar a adequação da formação técnica e teórica do aprendiz em relação ao trabalho exercido e a qualidade do curso teórico fornecido.

Por outro lado, deve ser ressaltado que a fiscalização trabalhista e a atuação das autoridades competentes não pode servir como fator de impedimento ou desestímulo à contratação de jovens aprendizes ou, até mesmo, à própria atividade empresarial. Pelo contrário, esta atuação deve se dar dentro da legalidade, mas também ser permeada pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, no que for possível, especialmente levando-se em conta as peculiaridades regionais e o contexto social e econômico das empresas, dos adolescentes e jovens.

Enquanto a sociedade não se conscientizar sobre a importância, e o poder público não efetivamente instituir e ampliar o programa de aprendizagem profissional como política pública prioritária, necessário se faz intensificar a conscientização, a orientação e a fiscalização pelos órgãos competentes, seja por meio de uma atuação conciliatória com fins resolutivos ou, caso não seja possível, mediante a imposição de multas ou condenações judiciais, para impelir o cumprimento da lei e da CF no que tange aos direitos dos adolescentes e jovens.

5.2 A necessidade de aprimoramento do programa de aprendizagem e a responsabilidade do Poder Público

Não há dúvidas da relevância do programa de aprendizagem como política pública essencial para a sociedade, diante das inúmeras vantagens dela decorrentes e já demonstradas neste trabalho, porém, também não se pode negar que há necessidade de seu aperfeiçoamento, para que seus objetivos possam ser atingidos e cumprir efetivamente os mandamentos constitucionais de educação e profissionalização de adolescentes e jovens, assim como de construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Muito do que precisa ser feito depende do poder público efetivamente considerar a importância da aprendizagem como um instrumento de fortalecimento da sociedade, promoção de direitos de todos os adolescentes e jovens, assim como de transformação de realidade social e econômica de pessoas em situação de vulnerabilidade, como forma de reduzir as desigualdades sociais e promover a justiça social.

Porém, a obrigação do poder público em de fato ampliar e qualificar a aprendizagem profissional é mais abrangente e depende de sua participação, direta ou indiretamente, em todas as suas etapas e desenvolvimento, desde a promoção de mudanças legislativas e formas de incentivo financeiro, até a efetiva execução e a fiscalização dos projetos.

Há necessidade de que o próprio poder público se conscientize da importância da aprendizagem profissional e de que se trata de política pública primordial para cumprir as determinações constitucionais quanto aos adolescentes e jovens, pela união de esforços e empenho dos três entes federativos, em parcerias com a iniciativa privada, com ou sem fins lucrativos, e com organismos internacionais de proteção de crianças e adolescentes e de combate ao trabalho infantil.

Em razão de todas as vantagens da aprendizagem e dos problemas sociais de um país como o Brasil (especialmente as desigualdades, a pobreza e as questões de segurança pública) emerge a urgente necessidade de expandir o programa para o maior número possível de adolescentes e jovens, especialmente aqueles em situação de vulnerabilidade social.

Assim, muito mais do que se conseguir preencher o número mínimo de vagas exigido pela lei como obrigatório para contratação de aprendizes (cinco por cento), a sociedade e o poder público, após mais de três décadas da promulgação da CF e mais de duas de vigência da Lei nº 10.097/2000⁴⁴, deveriam estar empenhados em atingir a cota máxima de vagas (quinze

⁴⁴ Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm

por cento) nos estabelecimentos obrigados e incentivar a contratação facultativa nos demais, inclusive pelas pequenas empresas.

E, diante dos problemas econômicos do país e da alta carga tributária, esta situação somente irá se alterar quando ocorrerem incentivos financeiros e de questões trabalhistas mais favoráveis aos empregadores, o que depende da consideração pelo poder público deste programa como uma política pública social essencial para o desenvolvimento do país.

É certo que existem empresas com capacidade financeira que dolosamente descumprem a obrigação legal de contratação do número mínimo de aprendizes, assim como desrespeitam os preceitos que impõem a observância da função social da propriedade e da atividade econômica.

Por outro lado, também não se desconhece que muitas empresas e estabelecimentos brasileiros já possuem dificuldades financeiras e sofrem com as desvantagens e os problemas econômicos do Brasil, de modo que, impor a eles maiores encargos e ônus financeiros, sem um incentivo econômico, pode ser a causa de prejuízos e, até mesmo, a falência.

É relevante aqui as considerações de Sérgio Pinto Martins (2023, p. 424):

Somadas a porcentagem de aprendizes e a de pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência, a empresa tem um grande percentual a destinar para pessoas específicas. Num contexto de globalização, tais percentuais podem diminuir as condições de concorrência da empresa no mercado. Não há dúvida de que a questão é social e necessita de consideração, porém a empresa não pode arcar sozinha com tais hipóteses, principalmente quando empresas de outros países não têm as referidas obrigações.

Na forma da atual legislação, a contratação de aprendiz possui como incentivo financeiro e trabalhista apenas a redução do valor a ser pago de FGTS dos 8% do trabalhador comum para 2%, assim como a regra geral de dispensa do pagamento de multa rescisória e do aviso prévio, em caso de rescisão contratual. Por outro lado, o empregador terá custos com o treinamento prático e a formação teórica na entidade qualificada, além do tempo da jornada que deve ser destinado a ela.

Como já demonstrado no capítulo anterior, tais custos acabam sendo superados pelas vantagens posteriormente auferidas pelo empregador, contudo, é inegável que ele inicialmente terá que fazer um investimento financeiro, o que muitas vezes não é possível, pela sua situação econômica.

Em se tratando de importante política pública que visa a combater as mazelas sociais e fortalecer a sociedade, não restam dúvidas de que o poder público deveria destinar parte do orçamento brasileiro para conceder incentivos fiscais ou subsídios para empresas contratarem jovens aprendizes.

Os incentivos públicos podem ocorrer de diversas formas e graduação, a exemplo da redução de alguns custos operacionais do programa, como os decorrentes da parte teórica da formação profissional, a qual poderia ser prestada direta e gratuitamente pelo Poder Público, ou custeada por ele perante as atuais entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica. O incentivo público também poderia vir como forma de repasses financeiros para custear o tempo de jornada dispendido nas aulas teóricas na entidade qualificada, ou, ainda, na concessão de subsídio financeiro para complementar o pagamento de aprendizes em situação de vulnerabilidade ou risco social, entre outras formas.

Ressalte-se que não se pode olhar exclusivamente para o programa de aprendizagem como um contrato de trabalho que terá repercussão restrita ao empregador e empregado, mas sim como uma política pública que tem por escopo cumprir o mandamento constitucional de proteção e profissionalização de adolescentes e jovens, assim como um programa assistencial para a garantia de direitos de pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Ademais, o Brasil já é um país que possui alguns programas da área de assistência social de transferência de renda, como o Bolsa Família e o Auxílio Gás, que visam à garantia da subsistência mínima dos cidadãos e das famílias economicamente pobres, ao lhes conceder dinheiro.

Nesta linha, tem-se que o incentivo ou subsídio público para contratação de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social também se enquadraria como importante política pública de proteção destes cidadãos e famílias, na medida em que se garantirá a renda financeira, além de formação educacional e profissional paralelamente ao trabalho. Inclusive, por garantir a profissionalização, um salário mínimo integral ou proporcional à jornada contratada e a inserção no mercado de trabalho de adolescentes e jovens, a aprendizagem se mostra mais vantajosa do que os programas de simples transferência de renda, desprovidos de oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

Deve, também, o poder público, através dos órgãos e autoridades competentes, ampliar e intensificar a fiscalização dos programas de aprendizagem, com o objetivo de verificar o cumprimento das cotas legais e o aumento do número de aprendizes contratados, bem como a qualidade e a adequação entre as atividades teóricas e as práticas.

É preciso que se fiscalize se o intuito da aprendizagem profissional está sendo realmente atingido, ao se constatar a qualidade do programa de formação técnico-profissional metódica prestada pela entidade qualificada, inclusive a compatibilidade entre a parte técnica e a teórica, bem como as condições de trabalho do aprendiz dentro do estabelecimento ou do local em que se presta o serviço.

Ainda, há necessidade de que o instituto da aprendizagem profissional seja divulgado mais ampla e destacadamente na sociedade, como forma de conscientizar a população, os empresários e os próprios adolescentes e jovens sobre a importância e os benefícios gerais desta forma de trabalho, com o intuito de estimular tanto o empregador, quanto o aprendiz, a aderirem ao programa.

Como já apontado, esta divulgação pode se dar pela própria publicidade institucional do governo nas campanhas realizadas nas mídias tradicionais ou digitais, destacando-se a relevância desta política pública para as partes contratantes e para a sociedade, bem como por meio da educação contínua da população, nas escolas e universidades e também nos demais órgãos de prestação de serviço público.

Cabe, também, ao poder público aderir ao programa de aprendizagem nos seus quadros de pessoal, pois, não obstante as burocracias e limitações impostas à fazenda pública, é possível a contratação dentro do serviço público, mediante autorização legislativa específica, ou com base na CLT, nos casos de empregados celetistas, oportunidade em que também se estará dando exemplo de atuação à iniciativa privada.

Não obstante todas essas medidas esperadas do poder público para aprimoramento do programa de aprendizagem, e que encontram guarida no ordenamento jurídico brasileiro, percebe-se que ainda não é dada a devida atenção por parte dos governos para promover as mudanças necessárias nesta seara, nem mesmo há a valorização desta política pública para fortalecimento da sociedade e da economia.

Ao contrário, no ano de 2022, houve uma tentativa por parte governo federal de fragilizar o programa, retrocedendo a legislação ao modificá-la por meio de medida provisória, com o objetivo de afrouxar o cumprimento das cotas obrigatórias e a respectiva fiscalização.

De fato, o Poder Executivo, por meio da Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022, instituiu o “Programa Emprega + Mulheres e Jovens”, cujo objetivo propagado, dentre outros, era o de facilitar a contratação de aprendizes, porém, pela simples leitura de seus artigos, era nítido que a intenção era afrouxar a obrigatoriedade de contratação e a responsabilização dos descumpridores da lei, conforme se vê pela simples leitura do seu artigo 26:

Art. 26. As empresas e entidades que aderirem ao Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes:

I - terão prazos para regularização da cota de aprendizagem profissional, nos termos previstos nos instrumentos de formalização da adesão;

II - não serão autuadas pela inobservância ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional durante o prazo concedido para regularização do cumprimento da referida cota;

III - poderão cumprir a cota de aprendizagem profissional em quaisquer estabelecimentos da empresa ou da entidade, localizados na mesma unidade federativa, pelo prazo de dois anos;

IV - terão o processo administrativo trabalhista de imposição de multa pelo descumprimento da cota de aprendizagem profissional suspenso durante o prazo concedido para regularização do cumprimento da referida cota no âmbito do Projeto;

e
V - terão reduzido em cinquenta por cento o valor da multa decorrente de auto de infração lavrado anteriormente à adesão ao Projeto, ressalvados os débitos inscritos em dívida ativa da União, na hipótese de a infração ser exclusivamente relacionada ao não cumprimento da cota de aprendizagem profissional, desde que a empresa ou a entidade cumpra a cota mínima ao final do prazo concedido no Projeto (BRASIL, 2022).

Outros dispositivos desta Medida Provisória também promoviam a desestruturação do programa, a exemplo do artigo 28, que modificava a CLT, para criar critérios de contagem fictícia de aprendizes, o que, por vias transversas, tinha a intenção de reduzir o percentual de cota obrigatória de contratação. Havia a previsão de contagem em dobro daqueles aprendizes em situação de vulnerabilidade ou risco social e a continuidade de cômputo dentro da cota obrigatória daqueles que eram efetivados como empregados comuns pela empresa.

Merecem destaques as pontuações e as críticas de Luciana Conforti (2022, p. 105-106) sobre o tema:

Apesar de já existir proposta legislativa em tramitação no Congresso Nacional para aperfeiçoar as regras relacionadas com a aprendizagem e de a referida proposição ser vista com entusiasmo por especialistas, houve a apresentação da MP nº 1.116/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, com o objetivo, entre outros, de supostamente trazer “modernização das regras de aprendizagem profissional”, previstas na CLT. Ora, em razão das peculiaridades e considerando as regras já existentes para a aprendizagem, não se trata de matéria sujeita à apreciação por Medida Provisória. Na verdade, pela análise do texto da proposta, vislumbrava-se risco iminente ao sistema de cotas e à proteção de adolescentes e jovens aprendizes. Os arts. 25, 26 e 27 acerca do “Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes”, no entanto, não contemplavam qualquer medida de estímulo a contratações. A previsão esvaziava a atuação fiscalizatória do Estado, considerando que impedia novas autuações, suspendia processos administrativos, concedia prazos bem mais amplos para empresas que já são descumpridoras da legislação, inovando em relação aos critérios previstos na CLT, com a flexibilização das regras existentes. Já o art. 28 da Medida Provisória reduzia sensivelmente as cotas e, conseqüentemente, as vagas de aprendizagem.

Apesar da tentativa do governo federal, a MP nº 1.116/2022 recebeu diversas críticas da sociedade e de parte da classe política, de modo que, ao ser apreciada pelo Congresso Nacional,

houve a exclusão do capítulo relativo à aprendizagem, sendo ela convertida na Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que passou a tratar apenas dos outros temas⁴⁵.

Importante pontuar que, desde o ano de 2019, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 6.461, conhecido como Estatuto do Aprendiz, que, visa a unificar a legislação sobre o tema, dispõe sobre os principais aspectos do trabalho do aprendiz e, inclusive, prevê novos percentuais e parâmetros das cotas obrigatórias. O referido projeto teve diversas emendas apresentadas pelos congressistas e ainda tramita pelas comissões da Câmara dos Deputados⁴⁶. Além deste, existem outros projetos de lei que estão tramitando no Poder Legislativo e que tratam sobre a questão da aprendizagem, porém, ainda sem previsão de deliberações.

Lamentavelmente, constata-se que o poder público, de modo geral, ainda age desatento e descuida de uma política pública com tamanha relevância e que tem vantagens que extrapolam a relação empregado e empregador, ao favorecer adolescentes e jovens, normalmente de famílias de baixa renda ou em risco social, e capaz de promover transformações sociais e fortalecer a economia em geral.

Evidente que não se pode imputar a culpa pela ausência de investimentos neste programa ao déficit orçamentário, ou com a priorização de gastos em serviços públicos essenciais, quando se vê rotineiramente diversos escândalos e condenações por corrupção do dinheiro público, ou a alocação desses recursos para projetos de caráter eminentemente eleitoreiro e sem a mesma relevância social. Na verdade, falta vontade e responsabilidade política em cumprir os mandamentos constitucionais de prioridade absoluta de adolescentes e jovens, por meio da efetivação de seus direitos e garantias individuais, especialmente a educação e a profissionalização.

5.3 A necessidade de aperfeiçoamento da formação teórica e sociocomportamental nos programas de aprendizagem

Na forma do artigo 428, §4º, da CLT, a formação técnico-profissional que embasa o programa de aprendizagem profissional “caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho” (BRASIL, 1943, seção IV, cap. IV).

⁴⁵ Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm

⁴⁶ Conforme se verifica do extrato de andamento do *site*: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2234260>. Acesso em: 20 mar. 2023

O trabalho do jovem aprendiz deve ser relacionado com as atividades teóricas do curso prestado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem ou pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, de modo que haja inter-relação entre elas, a fim de haver o efetivo aproveitamento do aprendiz para a capacitação profissional e o desenvolvimento educacional.

A par disto, o curso teórico deve ser o mais qualificado e abrangente possível, especialmente no tocante à atualização tecnológica e à realidade social, para que a preparação do aprendiz seja condizente com as atuais exigências profissionais do mercado e com o desejo vocacional e as habilidades dos adolescentes e jovens.

É certo que um dos questionamentos comumente apontados aos cursos da aprendizagem é sobre a efetiva preparação dos adolescentes e jovens para as profissões atuais e de interesse do mercado, considerando-se que muitas funções técnicas estão sendo substituídas ou aprimoradas pela tecnologia, inclusive pelo avanço da inteligência artificial.

Assim, há necessidade de que a formação técnico-profissional dos aprendizes pelos serviços de aprendizagem e pelas entidades qualificadas esteja adequada à realidade tecnológica e social existente, de modo a preparar o aprendiz para funções diversas das que estão sendo substituídas, e também para manusear e utilizar estes instrumentos tecnológicos.

De mais a mais, é de suma importância que o programa de aprendizagem abranja a preparação sociocomportamental do adolescente ou do jovem para fomentar a sua estrutura emocional para lidar com os desafios do trabalho e a rotina mais extensa cumulada com estudos, assim como o seu bom relacionamento interpessoal dentro do ambiente profissional.

Desse modo, tão importante quanto o conhecimento e a aptidão técnica para exercer a atividade laborativa, as habilidades comportamentais (também conhecidas por *soft skills*) são atributos valiosos para o mercado de trabalho, destacando-se, dentre outras, o equilíbrio e a inteligência emocional, a boa comunicação, a liderança, a resiliência, a criatividade e o relacionamento interpessoal.

Logo, os programas de aprendizagem devem conter em seus currículos cursos ou disciplinas relacionados com o desenvolvimento de habilidades comportamentais, para preparar o aprendiz para o mercado de trabalho.

Além dos cursos, faz-se necessário que o serviço de aprendizagem ou a entidade qualificada responsável mantenha em sua estrutura profissionais capacitados para lidar com tais demandas, como psicólogos e assistentes sociais, a fim de que haja o acompanhamento sistemático dos aprendizes, de forma individual ou em grupos, para auxiliá-los na superação dos problemas de cunho emocional e também promover descobertas vocacionais.

A identificação de habilidades e gostos do adolescente e jovem, por meio de uma análise vocacional realizada por ele, em conjunto com uma equipe técnica especializada, pode ser de grande importância para o sucesso profissional do programa de aprendizagem, justamente para inseri-lo em atividades práticas e teóricas relacionadas com as áreas para as quais ele possui mais facilidade e interesse, o que certamente o estimulará a se desenvolver e crescer profissionalmente, assim como também é vantajoso para a empresa receber um profissional interessado naquele trabalho.

Por exemplo, um adolescente que gosta de jogos e de tecnologia pode frequentar cursos e trabalhar em empresas de computação, celulares ou de desenvolvimento tecnológico, assim como aquele que gosta de tratamentos estéticos e de beleza pode frequentar cursos desta área e trabalhar em centros de estética ou barbearias.

A identificação dos interesses e habilidades profissionais, ao lado de uma devida alocação dos adolescentes e jovens em áreas relacionadas, é uma importante forma para aumentar os números de sucesso de egressos do programa de aprendizagem, já que, além de aumentar as chances de ele se tornar um bom profissional para as empresas, também estimulará aquele aprendiz a permanecer no mercado de trabalho.

Ainda vale destacar que o melhoramento da parte teórica do programa, especialmente no que se refere ao treinamento das habilidades sociocomportamentais, se mostra demasiadamente necessário aos adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social.

Isto porque muitos deles já se encontram em situações de pobreza extrema, marginalização, exclusão social, vítimas de diversos tipos de violência, e também já estão envolvidos com a criminalidade, possuem comportamentos habituais diversos do esperado no ambiente corporativo, o que certamente dificulta a contratação e a adaptação ao trabalho.

Além de tudo, diante das condições sociais e econômicas precárias, tais adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade e risco social normalmente possuem um atraso escolar ou déficit de aprendizagem, o que os coloca em situação de desvantagem nos processos seletivos, e dificulta tanto o ingresso no programa, quanto a sua manutenção posteriormente, justamente por conta das dificuldades que enfrentarão para desenvolver o trabalho.

Assim, para que se realmente viabilize o ingresso ou a permanência destes adolescentes e jovens com dificuldade escolar ou problemas comportamentais no programa de aprendizagem, é preciso que haja uma preparação pedagógica e educacional, previamente e também durante a vigência do contrato de trabalho, a fim de reduzir ou sanar estas questões.

O problema é que, na maioria das vezes, os serviços de aprendizagem e das entidades qualificadas não possuem esta preparação educacional e comportamental prévia e concomitantemente ao programa, nem mesmo o poder público tem serviço específico e organizado para auxiliar neste fim.

Faz-se, portanto, necessário que todas as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica organizem este serviço psicossocial e educacional de efetiva preparação e acompanhamento sistemático dos aprendizes. Além disso, deve existir a integração com a rede pública de assistência social, psicológica e pedagógica, a fim de que, ao serem identificados problemas pela equipe técnica da entidade, ocorram os devidos encaminhamentos para os órgãos públicos competentes, para tratamento ou acompanhamento, como os centros de referências especializados de assistência social (CREAS), os centros de atenção psicossocial (CAPS), escolas e outros serviços.

Sobre estas questões, muito bem explicam Maria Cláudia Falcão e Laura Díaz Abramo (2019, p. 109-110):

Quais são, portanto, os desafios que impedem a efetiva implementação da Lei de Aprendizagem? Entre eles, identifica-se um em particular: a dificuldade enfrentada por jovens em condições de vulnerabilidade, exclusão social e vítimas de múltiplas violações, a exemplo do trabalho infantil e do trabalho forçado, em acessar oportunidades de aprendizagem profissional. Embora a legislação mais recente tenha aberto uma ampla gama de alternativas para priorizar a colocação efetiva no mercado de trabalho dos(as) jovens egressos de programas sociais, a maioria deles costuma chegar à idade mínima permitida para contratação como aprendiz em situação de grande defasagem escolar e sem possuir as condições mínimas para serem encaminhados(as) com sucesso às empresas. Uma solução é a oferta de cursos preparatórios que antecedem o contrato de aprendiz, buscando promover as condições mínimas necessárias e evitar que estes(as) jovens sejam preteridos(as) em processos seletivos das empresas, por não apresentarem um grau mínimo de autoestima e autonomia, ou pela incapacidade de demonstrar atitudes que garantam uma boa convivência no ambiente de trabalho. Estes(as) jovens são muitas vezes vistos pelas empresas como em situação de defasagem, não somente em relação a questões cognitivas, mas também em relação a aspectos socioemocionais, que os(as) impedem de desenvolver habilidades, como *aprender a aprender*, *a trabalhar em equipe*, *a planejar e organizar o trabalho a ser feito* e *ser crítico e propositivo*. Apesar da existência de algumas experiências bem-sucedidas, um fator que dificulta o êxito desses cursos preparatórios é a falta de remuneração para os(as) jovens e o fato de que as instituições formadoras nada recebem diretamente das empresas para formá-los(as). De fato, poucas delas conseguem fechar parcerias privadas, parcerias com organismos internacionais ou mesmo acesso a fundos públicos, para a manutenção da estrutura física, administrativa e de recursos humanos, e, assim, cobrir gastos com professores, monitores, psicólogos, assistentes sociais, alimentação e auxílio-transporte. Dessa forma, considerando os diversos entraves causados pelo contexto socioeconômico brasileiro e a fim de estender a oportunidade da aprendizagem profissional a todos(as) os(as) jovens do país, independentemente de sua condição social e econômica, torna-se primordial a construção de propostas efetivas e sustentáveis que atuem como pontes para o acesso ao direito pleno de ser aprendiz (grifo do autor).

E, na busca de soluções para este problema, as referidas autoras acrescentam que, em 2018, houve a criação de um Grupo de Trabalho Base (GT-Base) com a participação da OIT, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Emprego, para buscar soluções para promover a inclusão eficaz dos aprendizes em situação de vulnerabilidade, e vale destacar:

O GT-Base reuniu-se em torno de um reconhecimento comum da Lei de Aprendizagem como um instituto com grande potencial de promoção do emprego juvenil e também de prevenção e eliminação do trabalho infantil, auxiliando o país a alcançar as metas 8.5 e 8.7 dos ODS. Considerando que a prerrogativa de selecionar os(as) candidatos à aprendizagem é das próprias empresas empregadoras, o que leva geralmente à preferência daqueles(as) que apresentam melhor desempenho escolar e requisitos básicos de sociabilidade, o grande desafio do GT-Base consistiu em pensar formas de fomentar o cumprimento da referida lei, em favor de jovens em situação de maior vulnerabilidade socioeconômica. Dessa maneira, a ideia da aprendizagem profissional inclusiva (API) surgiu como uma espécie de vertente da aprendizagem profissional, que reconhece a necessidade de sanar as deficiências de natureza emocional e socioeducacional dos(as) beneficiários(as) em situação de maior vulnerabilidade, estabelecendo como principal estratégia a busca de aperfeiçoamento e adequação da matriz curricular da formação básica. O conceito formal da API, conforme definido pelo GT-Base, é a aprendizagem que visa mitigar as desigualdades de natureza socioeducacional de adolescentes e jovens em condições desfavoráveis para o acesso ao trabalho decente (FALCÃO; ABRAMO DIÁZ, 2019, p. 109-110).

Segundo as autoras, a proposta da Aprendizagem Profissional Inclusiva seria inserir, na parte teórica, um conteúdo direcionado para suprir deficiências educacionais básicas e de habilidades comportamentais, sem aumentar os custos para as empresas, da seguinte forma:

Programas de aprendizagem profissional são compostos de uma parte teórica, sob orientação de uma entidade qualificadora, e de uma parte prática, desenvolvida pela empresa contratante. A parte teórica, por sua vez, é composta por uma parte básica e uma parte específica, relacionada à atividade a ser desempenhada pelo aprendiz. Na proposta da API formulada pelo GT-Base, adiciona-se um módulo inclusivo à parte básica, com o objetivo de diminuir as lacunas de aprendizagem apresentadas pelo público-alvo. Esse módulo inclusivo conta com um conteúdo para desenvolvimento de habilidades socioemocionais e reforço de conteúdos básicos orientados para o mundo do trabalho (FALCÃO; ABRAMO DIÁZ, 2019, p. 110).

Seja desta forma, como estruturado por esse grupo de trabalho, ou de outra forma que supra as deficiências pedagógicas e sociocomportamentais, o importante é que haja uma urgente discussão na sociedade e pelo Poder Público, para promover o aperfeiçoamento da qualificação profissional do programa de aprendizagem, especialmente no que se refere aos adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidades ou risco social.

E, ainda, é bom pontuar que tais mudanças sejam implementadas de modo a não onerarem mais os empregadores, os quais já arcam com os custos do programa de aprendizagem, evitando-se inviabilizar as contratações.

Outro aspecto relevante para o aperfeiçoamento da aprendizagem é garantir ao aprendiz suporte e o acompanhamento após o encerramento do contrato de trabalho, especialmente caso não seja ele imediatamente efetivado por aquela ou outra empresa, de modo que lhe seja prestado apoio para se manter no mercado de trabalho, seja como empregado ou empreendedor.

É de suma importância para o progresso profissional do jovem aprendiz que ele tenha esta assistência dada pela entidade qualificadora, ou pelo Poder Público, ao final do seu contrato, com vistas à orientação e ao incentivo, para continuar se capacitando e buscando meios de permanecer no mercado de trabalho, seja como empregado ou empreendedor, além da possibilidade de frequentar mais cursos profissionalizantes, oficinas, eventos corporativos e outros relacionados com vagas de trabalho e empreendedorismo.

5.4 A responsabilidade das empresas no fortalecimento do programa de aprendizagem e o cumprimento da sua função social

Não obstante as obrigações do poder público, conforme acima destacadas, as empresas também possuem grande responsabilidade no aprimoramento do programa de aprendizagem profissional, por serem uma das partes deste contrato e por possuírem deveres sociais em prol da comunidade.

Muito além de ser o simples cumprimento das cotas impostas pela legislação, a contratação de adolescentes e jovens aprendizes, para dar a eles oportunidade de trabalho lícito, inserção no mercado de trabalho e capacitação profissional, representa o cumprimento da função social da empresa.

Como já visto anteriormente neste trabalho, a função social da empresa é uma obrigação decorrente do disposto no artigo 170 da Constituição Federal, que estabelece que a ordem econômica brasileira tem por finalidade assegurar a todos a existência digna, de acordo com os ditames da justiça social, onde consta o princípio da função social da propriedade expressamente do inciso III.

O cumprimento da função social da empresa exige que ela, no exercício de sua finalidade social, busque, conjuntamente com o seu crescimento e lucro, atender aos interesses e às necessidades de toda a coletividade, que transcendam as questões meramente privadas. Não se trata de tornar a empresa uma entidade assistencial ou filantrópica, mas sim que se considere tanto a sua função lucrativa, quanto a sua função social, o que auxilia para a construção de uma sociedade mais justa, livre e solidária, um dos objetivos fundamentais da República.

Assim explica Gladston Mamede (2022, p. 55):

O princípio da função social da empresa é metanorma que tem essa matriz, demandando seja considerado o interesse da sociedade, organizada em Estado, sobre todas as atividades econômicas, mesmo sendo privadas e, destarte, submetida ao regime jurídico privado. Embora tenha finalidade imediata de remunerar o capital nela investido, atendendo ao interesse de seu titular ou dos sócios do ente (sociedade) que a titulariza, a atividade negocial atende igualmente ao restante da sociedade. Suas atividades e seus resultados desenvolvem a economia e, destarte, acrescentam tanto aos esforços de desenvolvimento nacional, um dos objetivos fundamentais da República, segundo o artigo 3º, II, da Constituição. O princípio da função social da empresa conduz ao enfoque da livre-iniciativa não por sua expressão egoísta, como trabalho de um ser humano em benefício de suas próprias metas, mas como iniciativa que, não obstante individual, cumpre um papel na sociedade. A iniciativa individual, portanto, deve ser valorizada e protegida por todos os seus Poderes e órgãos, já que funciona a favor da sociedade. Mas, para além do titular da atividade negocial, o princípio também exige a atenção à atividade em si, percebendo-a como unidade de uma estrutura, um sistema no qual todas as atividades se combinam a bem da sociedade.

Acrescenta Sérgio Campinho (2023, p. 11):

A empresa, embora realizada pelo empresário, não tem apenas nele o seu foco de interesse. Por ser um organismo vivo, de múltiplas relações com terceiros, cujos direitos deve respeitar, também a eles interessa. Às expectativas individuais do empresário de obtenção de lucro deve inexoravelmente corresponder o anseio metaindividual daqueles que sobre o seu eixo – o da empresa – gravitam, como os interesses dos consumidores de bens e serviços produzidos, de seus empregados e colaboradores, do Fisco, da preservação do meio ambiente, enfim, os de toda a comunidade em que atua, os quais são juridicamente protegidos.

Tendo em vista que o programa de aprendizagem profissional é gerador de diversos benefícios para os adolescente e jovens, assim como colabora para reduzir diversos problemas sociais e econômicos do país, pode-se concluir que o investimento financeiro nas contratações de aprendizes e na correta execução do contrato e da atividade também contribui para o cumprimento da função social da empresa.

Além do que, a obrigação da sociedade, juntamente com o Estado e a família, de assegurar a educação e a profissionalização de crianças, adolescentes e jovens com prioridade absoluta consta expressamente do artigo 227 da CF, o que corrobora a importância do programa de aprendizagem como um importante instrumento de transformação social a ser utilizado pelos empresários em prol da coletividade.

Certamente, a aprendizagem profissional se destaca por conjugar os direitos sociais de educação e de trabalho, em atividades práticas e teóricas condizentes com a condição de serem pessoas em desenvolvimento, com o objetivo da inserção no mercado de trabalho e da capacitação profissional, garantido o retorno financeiro e os demais direitos trabalhistas e previdenciários.

Diversos benefícios à sociedade são extraídos da contratação de jovens aprendizes, destacando-se a inserção de adolescentes e jovens em trabalho lícito e decente, o que contribui

para a erradicação do trabalho infantil, além do fortalecimento da economia e da redução de graves problemas sociais, tais como a pobreza extrema, a evasão escolar, a criminalidade e a preparação profissional das futuras gerações, conforme já apontado.

E a própria empresa que emprega o adolescente ou jovem aprendiz também obtém vantagens econômicas com a contratação, ao receber em contraprestação o trabalho deles, os quais estarão se profissionalizando e contribuindo para o desenvolvimento e a inovação do negócio, de modo que não se trata de ato meramente filantrópico ou assistencial, mas sim de investimento para a própria atividade empresarial e também para a sociedade.

Mesmo existindo norma impositiva na CLT sobre a contratação de percentual mínimo de aprendizes por empresas de médio e grande porte, é certo que se trata de um dever também imposto constitucionalmente a toda atividade econômica, que deve cumprir sua função social, e a toda sociedade, que deve assegurar o cumprimento dos direitos de adolescentes e jovens.

Então, como forma de cumprir a sua função social e contribuir para o desenvolvimento econômico e social, há necessidade de que as empresas, de modo geral, contratem jovens aprendizes por meio dos programas de aprendizagem regulamentados, em números superiores ao estabelecido como cota legal mínima e, até mesmo, facultativamente, pelos demais estabelecimentos.

Também, não basta a mera contratação, mas sim que também seja assegurado aos aprendizes a correta execução do programa de aprendizagem, tanto na parte prática, quanto na parte teórica, em atividades compatíveis com a profissionalização proposta, além de garantir-lhes o respeito e a dignidade dentro do ambiente de trabalho, bem como o recebimento dos direitos trabalhistas e previdenciários.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho possui firme jurisprudência no sentido de que o cumprimento das cotas obrigatórias do programa de aprendizagem constitui obrigação decorrente do cumprimento da função social da empresa.

Cabe aqui colacionar exemplificativamente o seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI nº 13.467/2017 CONTRATO DE APRENDIZAGEM - COTAS - DANOS IMATERIAIS COLETIVOS - Nos termos do art. 429 da CLT, as empresas devem reservar percentuais mínimos para os trabalhadores aprendizes, de forma a, cumprindo sua função social, assegurar experiência profissional mínima indispensável para o ingresso no mercado de trabalho, assegurando dignidade humana e igualdade de oportunidades aos trabalhadores, princípios inscritos no texto constitucional (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, *caput*, 7º, XXX e XXXIII, e 170, III, e 173, I). 2. O desrespeito a norma de tal natureza, que reserva cotas aos aprendizes, alcança potencialmente todos aqueles trabalhadores sem experiência profissional situados na mesma localidade do estabelecimento comercial, que poderiam ser contratados pela ré, o que, por si só, demonstra o caráter lesivo e reprovável da conduta empresarial. 3. No caso, é impossível afastar da conduta da ré o caráter ofensivo e intolerável, que atinge potencialmente todos aqueles trabalhadores sem experiência profissional situados na mesma localidade da empresa, que poderiam ser contratados pela ré. 4. Por conseguinte, a reclamada deve ser condenada ao pagamento de indenização por danos imateriais coletivos. Precedentes desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido (TST, RR-689-43.2019.5.09.0021, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 18/08/2023) (BRASIL, 2023b, fl. 1).

Não se ignoram os problemas financeiros e a onerosidade fiscal e trabalhista de considerável parte das empresas brasileiras, o que certamente dificulta e impede a contratação de aprendizes e outros tipos de trabalhadores, situação esta que demanda atuação do Poder Público no sentido de desburocratizar e conceder incentivos financeiros para facilitar a adesão, como antes debatido.

Por outro lado, muitas empresas, mesmo possuindo capacidade econômica, não cumprem nem o percentual mínimo obrigatório estabelecido por lei, em total desrespeito da legislação e dos princípios constitucionais da atividade econômica, em especial o da função social empresa, na medida em que se importam exclusivamente com o seu lucro, em detrimento da coletividade.

Dessa forma, cumprem sua função social as empresas que investem nos programas de aprendizagem profissional, ao contratarem o maior número possível de aprendizes e desde que corretamente executem o seu papel neste contrato, de modo que estarão contribuindo para o desenvolvimento econômico e social da comunidade em que estão inseridas, e também para construção da tão almejada sociedade livre, justa e solidária.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou demonstrar a importância e a relevância do programa de aprendizagem profissional para todas as partes envolvidas, inclusive os benefícios advindos para o adolescente ou jovem aprendiz, para o empregador e, especialmente, para a sociedade em geral, assim como a responsabilidade de cada um para aperfeiçoá-lo e torná-lo mais exitoso.

Também destacou que a adesão ao programa de aprendizagem profissional pelas empresas contribui para o cumprimento da sua função social, na medida em que esta contratação fortalece a sociedade e a economia, bem como atende ao dever de prioridade absoluta imposto no artigo 227 da Constituição Federal, ao assegurar direitos individuais e sociais de adolescentes e jovens, como a vida digna, o estudo, a profissionalização, o trabalho decente, a possibilidade de desenvolvimento livre e saudável, entre outros.

Inicialmente apontou-se que o ordenamento jurídico brasileiro prevê, implícita e expressamente, o princípio da função social da empresa, tanto na legislação infraconstitucional, quanto na própria CF, a qual tem a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Brasil (artigo 1º) e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como um dos seus objetivos fundamentais (artigo 3º), além de asseverar que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e busca assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, sendo a função social da propriedade um dos seus princípios (artigo 170).

Conceituou-se a função social da empresa como a atuação empresarial que, paralelamente à busca do lucro e do crescimento econômico do empresário ou sociedade empresária, visa a beneficiar a sociedade e a contribuir para a promoção do bem comum, o que abrange, dentre outras coisas, a valorização do trabalho dos seus funcionários, o respeito aos consumidores de seus produtos e serviços, a preservação do meio ambiente, o desenvolvimento social de sua comunidade, inclusive a proteção dos direitos das crianças, dos adolescentes e dos jovens.

Como forma de contextualizar e embasar o presente estudo, apontou-se as diversas formas de relacionamento de crianças e adolescentes com a atividade empresarial, sobretudo na condição de empregado, de empresário, sócio ou acionista de sociedade empresária, assim como beneficiário de projetos sociais executados por empresas socialmente responsáveis.

Na sequência, foram tratados os principais aspectos e características do programa de aprendizagem profissional, definido legalmente como um contrato especial de trabalho, com duração de até 2 anos, por meio do qual um empregador contrata um aprendiz de 14 a 24 anos

de idade, ou um portador de deficiências sem limite de idade, inscrito em programa de formação técnico-profissional metódica, para prestar serviços compatíveis com essa formação e com o seu desenvolvimento físico, psicológico e moral, assegurados direitos trabalhistas e previdenciários.

A aprendizagem profissional, prevista no artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal, na Lei nº 10.097/2000, na Consolidação das Leis Trabalhistas e, atualmente, regulamentada pelo Decreto nº 9.579/2018, é de suma importância para a sociedade brasileira, por ser a única forma admitida para trabalho de adolescentes entre 14 e 16 anos de idade, justamente por possuir carga horária compatível com a frequência obrigatória à escola regular e em cursos prestados por uma entidade qualificada para formação técnico-profissional metódica.

Em razão da relevância do instituto, a CLT, no artigo 429, estabeleceu cotas obrigatórias mínimas de contratação de jovens aprendizes, que variam de 5% a 15% do número de trabalhadores existente no estabelecimento com funções que demandam formação profissional.

Constatou-se que, diante da realidade social e econômica brasileira, o trabalho do jovem aprendiz se mostra favorável para seu desenvolvimento, na medida em que lhe garante renda financeira em contraprestação a um trabalho compatível com sua condição, obriga a frequência à educação escolar e aos cursos profissionalizantes, em cumprimento aos direitos constitucionais de educação e profissionalização de adolescentes e jovens.

Além disso, a inserção de adolescentes e jovens nos programas de aprendizagem também contribui para afastá-los do envolvimento com a criminalidade e outras atividades ilícitas, especialmente porque lhes garante dinheiro e meios de auxiliar as despesas familiares, além de lhes dar novas perspectivas de vida e colocá-los em ambiente mais saudável e seguro.

Para a sociedade em geral, o programa de aprendizagem também se mostra vantajoso, não só por afastar adolescentes e jovens da criminalidade, mas também porque reduz índices de evasão escolar, movimenta a economia, desenvolve as comunidades locais, reduz problemas graves de vulnerabilidade social, além de aumentar a arrecadação tributária.

Neste ponto, destacou-se que a legislação dá prioridade de vagas de aprendizagem para adolescentes e jovens que se encontram em situação de vulnerabilidade e risco social, como aqueles em acolhimento institucional, em cumprimento ou egressos da medida socioeducativa, em cumprimento de pena no sistema prisional, pertencentes à família beneficiária de programa de transferência de renda, egressos do trabalho infantil, portadores de deficiências e aqueles matriculados ou egressos da rede pública de ensino, com o escopo de utilizá-la como política pública de promoção de direitos e de transformação social.

Da mesma forma, foram demonstrados os benefícios do programa de aprendizagem para a empresa, em que pese os custos financeiros que suporta, pois possibilita a formação de um profissional já capacitado e preparado com as necessidades da empresa, com perspectivas atualizadas e, principalmente, por contribuir com a especialização de mão de obra, algo tão necessário ao mercado.

No entanto, além de apresentar diversos pontos positivos do programa de aprendizagem profissional, o presente trabalho também se dedicou em analisar os aspectos negativos e os motivos que impedem sua ampliação e maior êxito, especialmente no tocante à permanência dos egressos no mercado de trabalho e à dificuldade de ingresso e permanência dos adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social, com o intuito de discutir meios para seu aprimoramento, sem a pretensão de esgotar o tema.

Com base em estatísticas oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego, verificou-se que menos de 60% das vagas referentes às cotas obrigatórias, ainda considerando o percentual mínimo, estão preenchidas, o que demonstra um grave descumprimento da lei e da função social das empresas, de modo que se faz necessária a intensificação da atuação fiscalizatória das autoridades trabalhistas, inclusive do Ministério Público do Trabalho, bem como maior divulgação, orientação e conscientização social da importância da aprendizagem e das vagas obrigatórias.

Também, com base em pesquisas estatísticas, constatou-se que o egresso do programa de aprendizagem tem boas chances de continuar inserido no mercado de trabalho ou de continuar estudando, porém, ao ser questionada a forma de melhorar tais percentuais, identificou-se a necessidade de aprimorar a formação técnico-profissional dos aprendizes nas entidades qualificadas, por meio de análise vocacional, para direcionamento aos cursos e trabalhos condizentes, preparação para profissões de interesse e necessidade do mercado, além de suporte e orientação aos egressos do programa.

De salutar importância é a preparação e o acompanhamento psicológico e assistencial aos adolescentes e jovens, por meio de equipe técnica especializada da entidade qualificada, para auxiliá-los a desenvolver habilidades sociocomportamentais no âmbito profissional e também no campo pessoal e familiar, inclusive quanto à organização da rotina extensa de estudo e trabalho, bem como também na superação de situações de risco ou vulnerabilidades sociais, que, neste último caso, podem ser encaminhados para acompanhamento pela rede de proteção do Poder Público.

Ainda quanto aos adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade e risco social, observou-se que, apesar da priorização de vagas estabelecidas pela lei, há grande dificuldade

em inseri-los na aprendizagem profissional, em razão da deficiência educacional e dos problemas comportamentais normalmente existentes, de modo que o Poder Público e as entidades qualificadas necessitam aperfeiçoar os seus programas, com objetivo de minimizar e sanar estes problemas, sendo o apoio psicossocial e o reforço pedagógico, de modo prévio e concomitante ao contrato, uma das principais medidas para isso.

Pontuou-se a responsabilidade de todos os envolvidos no aprimoramento do programa de aprendizagem, inclusive a do próprio adolescente ou jovem com o seu desenvolvimento pessoal e profissional, exigindo-se-lhe empenho e dedicação com o estudo e o trabalho, não obstante lhe seja garantido o apoio psicossocial e de direcionamento vocacional, a ser prestado pelo Poder Público e pelas entidades qualificadas.

Com relação ao Poder Público, foi apurada a necessidade de dar maior atenção e ampliar a dimensão do programa de aprendizagem profissional, especialmente considerando-o como uma relevantíssima política pública de promoção de direitos e de transformação de realidades sociais de adolescentes e jovens.

Para tanto, além da necessidade de intensificar as medidas fiscalizatórias ao cumprimento das cotas legais e à correta execução do contrato de aprendizagem, também se faz necessário o aperfeiçoamento legislativo, maior divulgação e orientação da sociedade e dos empresários, bem como a adoção de medidas de caráter financeiro que subsidiem, ao menos parcialmente, os custos do programa de aprendizagem, com vistas a ampliar o número de aprendizes contratados, especialmente os mais vulneráveis, e a adesão facultativa por empresas legalmente dispensadas desta contratação, já que pode ser enquadrada como uma política pública assistencial, que certamente contribuirá para redução dos problemas socioeconômicos do país.

Além da responsabilidade estatal e das entidades qualificadas em adotar medidas necessárias para aperfeiçoamento da aprendizagem profissional, também se destacou a responsabilidade da empresa, sobretudo para contratação do maior número possível de aprendizes, e também para assegurar ao adolescente e ao jovem um trabalho adequado à sua formação em ambiente saudável e digno, em observância às regras legais, mas, principalmente, como forma de contribuir para o bem da coletividade e cumprir a sua função social.

Enfim, ainda que exista a necessidade de ampliação e de aperfeiçoamento, não há dúvidas de que o programa de aprendizagem profissional corretamente executado promove e garante direitos de adolescentes, especialmente os relacionados com o estudo, a profissionalização, a alimentação e o livre desenvolvimento em condições saudáveis e dignas, e esta é, certamente, uma política pública relevantíssima que, com a adesão das empresas,

contribuirá para o cumprimento da sua função social e dos demais deveres constitucionais impostos à atividade econômica.

REFERÊNCIAS

AMIN, Andréa Rodrigues. Dos direitos fundamentais: direito à profissionalização e à proteção no trabalho. *In*: MACIEL, Katia Regina Ferreira Lobo A (coord). **Curso de direito da criança e do adolescente: aspectos teóricos e práticos**. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 119-126.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Programa Aprendiz legal: avaliação dos egressos**. jul. 2022. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2022/Boletim_Av._Egressos_Aprendiz_Legal_para_a_defesa_da_Aprendizagem_1.pdf. Acesso em: 21 ago. 2023.

BEBEDOURO (SP). **Lei nº 5.508, de 8 de fevereiro de 2022**. Dispõe sobre a criação do Programa Agora é a Sua Vez - Jovem Aprendiz, que especifica e dá outras providências. Disponível em: <https://legislacaodigital.com.br/Bebedouro-SP/LeisOrdinarias/5508-2022>. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 02 nov. 2023.

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 [...]. 2008a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

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 [...]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005**. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. 2008b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013.** Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112852.htm. Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.** Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/114133.htm. Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998.** Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Inserção de aprendiz.** 14 out. 2020, atualizada em 06. abr. 2023. 2020b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/insercão-de-aprendiz>. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. Secretaria-Geral da Presidência da República. **Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9139254&ts=1691158015425&disposition=inline>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **ADI 5326 - Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade.** Relator: Min. Marco Aurélio, 27 set. 2018. Processo eletrônico DJE-065 divulg 19 mar. 2020 publicado 20 mar. 2020. 2020a. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur420781/false>. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão:** Processo RR-689-43.2019.5.09.0021, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada: Margareth Rodrigues Costa, DEJT 18/08/2023. 2023b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 17 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão:** Processo RR - 80-18.2019.5.11.0017. Brasília, 14 de junho de 2023. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. 2023a. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=22720&anoInt=2020>. Acesso em: 17 set. 2023.

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, (out./dez. 2007). Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/2457>. Acesso em: 23 ago. 2023.

CAMPINHO, Sérgio. **Curso de direito comercial: direito de empresa**. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. ISBN 9786553627611. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627611/>. Acesso em: 29 out. 2023.

CAVALCANTE, Luciana. Estudo: Falta de mão de obra qualificada piora, e Brasil é 9º em *ranking*. **Uol**, 20 jun. 2022, Empregos e Carreiras. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2022/06/20/falta-mao-de-obra-qualificada-brasil-manpowergroup.htm>. Acesso em: 26 ago. 2023.

CNN Brasil. Um em cada cinco jovens brasileiros não estuda nem trabalha, diz IBGE. **Estadão Conteúdo**, 07 jun. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/um-em-cada-cinco-jovens-brasileiros-nao-estuda-nem-trabalha-diz-ibge/>. Acesso em: 20 ago. 2023.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial, volume 1: direito de empresa**. 20 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Sondagem Especial: falta de trabalhador qualificado**. Ano 20, n. 76, jan. 2020. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/53/fc/53fc7968-f778-4153-a771-6305d46edaab/sondespecial_faltadetrabalhadorqualificado.pdf. Acesso em: 26 ago. 2023.

CONFORTI, Luciana Paula. Aprendizagem como compromisso global para erradicação do trabalho infantil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 3, p. 96-112, jul./set. 2022. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/208319>. Acesso em: 23 ago. 2023.

DINALI, Danielle de Jesus. Trabalho educativo: efetividade de direitos sociais ou exploração de mão de obra de baixo custo. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3808, 4 dez. 2013. ISSN 1518-4862. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26057>. Acesso em: 25 set. 2023.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro, volume 8: direito de empresa**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

ENUNCIADO 53 – Artigo 966. *In*: AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado de (coord. cient.). **Jornadas de direito civil I, III, IV e V: enunciados aprovados: I Jornada de Direito Civil: 4 - direito de empresa**. Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2012. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/jornadas-cej/EnunciadosAprovados-Jornadas-1345.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

FACCHINI NETO, Eugênio. A função social do direito privado. *In*: TIMM, Luciano Benetti; MACHADO, Rafel Bicca (coord.). **Função social do direito**. São Paulo: Quartier Latin, 2009. p. 111-156.

FALCÃO, Maria Cláudia; ABRAMO DÍAZ, Laura. Aprendizagem profissional inclusiva como estratégia de combate ao trabalho infantil e promoção do emprego juvenil. **Mercado de trabalho**, n. 67, out. 2019, Política em foco. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10275/7/bmt_67_pf_aprendizagem_pro.pdf. Acesso em: 02 set. 2023.

FARIAS, Cristiano Chaves de; BRAGA NETTO, Felipe; ROSENVALD, Nelson. **Manual de direito civil**: volume único. Salvador, JusPODIVM, 2019.

FRANK, Alejandro G. *et al.* **Profissões emergentes na era digital**: oportunidades e desafios na qualificação profissional para uma recuperação verde: panorama do Brasil. SENAI; GIZ, fev. 2021. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/b7/5a/b75af326-9c36-49e7-b298-1b9f0a3d4938/estudo_profissoes_emergentes_-_giz_ufrgs_e_senai.pdf. Acesso em: 26 ago. 2023.

GARCIA, Paulo Henrique Ribeiro. A função social da empresa e o desenvolvimento nacional. **Cadernos Jurídicos**, São Paulo, ano 16, n. 39, p. 91-117, jan./mar. 2015. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Cadernos-Juridicos-39.pdf. Acesso em: 05 jan. 2024.

GOMES, Irene; FERREIRA, Igor. Em 2022, analfabetismo cai, mas continua mais alto entre idosos, pretos e pardos e no Nordeste. **Agência IBGE Notícias**, 07 jun. 2023, Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37089-em-2022-analfabetismo-cai-mas-continua-mais-alto-entre-idosos-pretos-e-pardos-e-no-nordeste>. Acesso em: 26 ago. 2023.

LOPES, Ana Frazão de Azevedo. A função social da empresa na Constituição de 1988. *In*: TIMM, Luciano Benetti; MACHADO, Rafael Bicca (coord.). **Função social do direito**. São Paulo: Quartier Latin, 2009. p. 209-238.

MAMEDE, Gladston. **Teoria geral da empresa e títulos de crédito (direito empresarial brasileiro)**. 14. ed. Barueri, SP: Atlas, 2022. *E-book*. ISBN 9786559772667. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559772667/>. Acesso em: 29 out. 2023.

MANPOWERGROUP. Escassez de talentos no Brasil e no mundo: quem detém o talento, detém o futuro. 20 jun. 2022, atualizado em 3 out. 2022. Disponível em: <https://blog.manpowergroup.com.br/escassez-de-talentos-no-brasil-e-no-mundo-quem-detem-o-talento-detem-o-futuro>. Acesso em: 26 ago. 2023

MARTINS MIRANDA, Lara Caxico. Aprendizagem: educação e trabalho no combate à criminalidade juvenil. **Interfaces Científicas - Humanas e Sociais**, Aracaju, v. 9, n. 3, p. 288-300, 2022. DOI: <https://doi.org/10.17564/2316-3801.2022v9n3p288-300>. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/humanas/article/view/10093>. Acesso em: 28 ago. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 23 set. 2023 Médoto, 2013.

MOHERDAUI, Isabela Cintra. **Projeto de vida de jovens aprendizes: reflexões sobre as contribuições dos programas de aprendizagem**. 2021. 157 f. Dissertação (Mestrado Profissional) – Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca (SP), 2021.

NALINI, José Renato. **Ética geral e profissional**. 13. ed., rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C138 - Idade Mínima para Admissão**. 1973. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação**.

1999. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **R060 - Recomendación sobre el aprendizaje, 1939 (núm. 60)**. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R060:NO. Acesso em: 27 ago. 2023.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **R117 - Recomendación sobre la formación profesional, 1962 (núm. 117)**. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_SHOW_TEX:Y. Acesso em: 27 ago. 2023.

QUEIROZ, Claudete Terezinha Tafuri; QUEIROZ, Miron Tafuri. Capítulo IV – da proteção do trabalho do menor: arts. 402 a 441. *In*: MACHADO, Costa; ZAINAGHI, Domingos S. **CLT interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 13. ed. rev., e atual. Santana de Parnaíba (SP): Manole, 2022. p. 304-347. *E-book*. ISBN 9786555767391. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555767391/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

RAMOS, Ana Maria Villa Real Ferreira; NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. A desconstrução da aprendizagem profissional: estado brasileiro renuncia ao desenvolvimento social e econômico e enfraquece uma das principais políticas públicas de enfrentamento ao trabalho infantil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 3, p. 144-160, jul./set. 2022. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/208271>. Acesso em: 21 ago. 2023.

REINO, Guilbert. Pesquisa aponta que 80% dos jovens aprendizes de SP usam o salário para ajudar nas despesas de casa. **GI**, São Paulo, 22 abr. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/04/22/pesquisa-aponta-que-80percent-dos-jovens-aprendizes-de-sp-usam-o-salario-para-ajudar-nas-despesas-de-casa.ghtml>. Acesso em: 20 ago. 2023.

REVISTA DO CIEE – Empresas. **Pesquisa**. Ano 1, n. 5, fev./abr. 2019. Disponível em: https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/05/Rev_CIEE_Empresas_05.pdf. Acesso em: 21 ago. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. ISBN 9786553624917. (Coleção esquematizado®). Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624917/>. Acesso em: 23 set. 2023.

SÃO PAULO (ESTADO). Tribunal de Justiça. Judiciário paulista é grande vencedor do Prêmio Innovare. **Comunicação Social TJSP**, 03 dez. 2019. Disponível em: <https://tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=59730>. Acesso em: 28 out. 2023.

SAYEG, Ricardo Hasson; HUDLER, Daniel Jacomelli. Capitalismo humanista: uma nova ética universalista para a economia de mercado. **Revista de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável**, Florianópolis (SC), v. 7, n. 1, p. 73,88, jan./jul. 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0057/2021.v7i1.7683>. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistaddsus/article/view/7683>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SOUZA, Fernando Vidal de; MEZZARROBA, Orides. Conhecer para não se iludir: (re) leitura dos fundamentos do ESG. **Conpedi law Review | XI Encontro Internacional do CONPEDI Chile**, Santiago, v. 8, n. 1, p. 249-273, jul./dez. 2022. DOI: http://dx.doi.org/10.26668/2448-3931_conpedilawreview/2022.v8i1.9061. Acesso em: 23 ago. 2023.

TAVARES, André Ramos. **Direito constitucional da empresa**. Barueri, SP: Grupo Gen; Médoto, 2013.

TEPEDINO, Gustavo. O princípio da função social no direito civil contemporâneo. **Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, n. 54, p. 141-154, out./dez. 2014. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/servicos/revista-do-mp/revista-54/artigo-das-pags-141-154>. Acesso em: 05 jan. 2024.

VIANNA, Marco Aurélio Ferreira. **O líder cidadão e a nova lógica do lucro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

VIEIRA, Alboni Marisa Dudeque Pianovski; SOUZA JUNIOR, Antonio de. A educação profissional no Brasil. **Revista Interações**, v. 12, n. 40, 2017. DOI: <https://doi.org/10.25755/int.10691>. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/interaccoes/article/view/10691>. Acesso em: 02 nov. 2023.

WILLADINO, Raquel; NASCIMENTO, Rodrigo Costa do; SOUZA e SILVA, Jailson de (coord.). **Novas configurações das redes criminosas após a implantação das UPPs**. Rio de Janeiro: Observatório de Favelas, 2018. Disponível em: <https://observatoriodefavelas.org.br/wp-content/uploads/2018/08/Novas-Configuracoes-das-Redes-Criminosas.pdf>. Acesso em: 02 set. 2023.