



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA  
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

**MIKAELEY DE OLIVEIRA ALVES**

**A DIFÍCIL CONCRETIZAÇÃO DA COTA DE APRENDIZAGEM NA PARAÍBA**

**JOÃO PESSOA  
2023**

**MIKAELEY DE OLIVEIRA ALVES**

**A DIFÍCIL CONCRETIZAÇÃO DA COTA DE APRENDIZAGEM NA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Henrique Tavares da Silva

**JOÃO PESSOA  
2023**

**Catalogação na publicação  
Seção de Catalogação e Classificação**

A474d Alves, Mikaelly de Oliveira.

A difícil concretização da cota de aprendizagem na Paraíba / Mikaelly de Oliveira Alves. - João Pessoa, 2023.

54 f. : il.

Orientação: Paulo Henrique Tavares da Silva.  
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Trabalho Infantil. 2. Cota de Aprendizagem. 3. Paraíba(PB). I. Silva, Paulo Henrique Tavares da. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

MIKAELY DE OLIVEIRA ALVES

A DIFÍCIL CONCRETIZAÇÃO DA COTA DE APRENDIZAGEM NA PARAÍBA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Henrique Tavares da Silva

DATA DA APROVAÇÃO: 06 DE NOVEMBRO DE 2023

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA  
(ORIENTADOR)

Profa. Dra. LARISSA TEIXEIRA MENEZES DE FREITAS  
(AVALIADORA)

Profa. Me. MARIA EDLENE LINS FELIZARDO  
Procuradora do Trabalho  
(AVALIADORA)

À Rita Joana da Silva, minha vovó Rita, que  
sempre esteve presente na minha vida e agora  
está sempre comigo, viva no meu coração.

## **AGRADECIMENTOS**

"Não fui eu que ordenei a você? Seja forte e corajoso! Não se apavore nem desanime, pois o Senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar. Josué 1:9"

Agradeço primeiramente a Deus, por ter traçado esse caminho para mim, do qual eu não me arrependo de nenhum passo, por sempre ter confiança em que se Ele fosse comigo, eu iria, e assim foi.

Aos meus pais, Carla Soneide e Manoel Alves, por terem lutado de dia e de noite para que eu conseguisse sonhar e realizar esse sonho, a história de vocês inspirou o tema deste trabalho. As minhas irmãs, Anna Laura Alves e Manuela Alves, em que mesmo sendo crianças foram minha força para sustentar esse sonho à distância, jamais amarei alguém como amo vocês duas. A família Oliveira, que sempre foram minha maior torcida, o norte da minha vida. A minha vovó Rita, que sempre quis estar nesse momento, e está, comigo, no meu coração. A meu primo Marcio Oliver, que foi meu refúgio em meio ao desafeto, meu parceiro desde o início da vida e será até o fim dela, seu apoio e motivação sempre foi um afago.

A meu amor, Bruno Ramalho, meu pilar de concreto armado, que esteve comigo no início dessa caminhada, foi meu porto seguro por anos e está sendo meu suporte para encerrar essa jornada. Você sabe que nada disso seria possível sem o seu amparo, agradeço toda a paciência e ajuda, eu enfrento tudo se tiver você.

A Ana Karoline Melo e Evany Barbosa, que foram meu lar em João Pessoa até aqui, poderia ter sido mais tranquilo sem vocês, mas não teria graça. Agradeço todo apoio moral e suporte emocional, a minha vitória é vitória de vocês.

A Adelaide Ramalho, uma mãe que me adotou, sem perceber participou deste sonho, seu apoio foi fundamental, senti amor em cada marmitinha.

A minha âncora desde o início do curso, minhas fadas: Alice, Evany, Stéphanie, João Paulo, Aline, Maria Graziela, Mariana e Rebeca. Eu realmente não sei o que seria da minha graduação sem vocês.

Ao Dr. Cícero Teles e Dr. Efraim Veras, que atravessaram o deserto da OAB comigo e até o último momento atenderam meus pedidos de socorro.

A minha turma Direito – Noite, 2023.1, jamais a Universidade Federal da Paraíba terá uma turma tão excelente. Não poderia ter escolhido uma melhor. Foi trabalhoso mas prazeroso ser porta-voz de vocês.

A todos que me acolheram, tiveram paciência de me ensinar e me guiaram nessa caminhada construindo a profissional que me tornei. A turma da execução da PBPREV, a equipe do Veiga Pessoas Advogados e ao 3º Ofício da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região.

Em especial, agradeço a equipe do Castro, Sá e Nóbrega, na pessoa da Dra. Alynne Castro, Dra. Sarah de Sá e Dra. Ryceli Nóbrega, que me moldaram do zero fazendo eu aprender a resolver. Serei eternamente grata pela minha primeira oportunidade de estágio e por me reconhecerem como profissional, suportando as falhas e aplaudindo os acertos.

Aos membros da banca examinadora, os admiro verdadeiramente e não consigo expressar tamanho respeito e consideração por cada um de vocês. Prof. Paulo Henrique Tavares, com toques de crueldade, deu as boas-vindas no p1, despertando o amadurecimento como pessoa e como jurista, sou eternamente grata pelo primeiro contato com o mundo jurídico, na primeira audiência que participei. Profa. Larissa, nunca escondi a admiração que sinto pela profissional e pessoa que és, um dia espero ser um pedacinho da sua grandeza. Dra. Edlene, com quem dividi minhas tardes, entre risadas e indignações, não existem palavras para definir meu respeito frente a imensidão do seu trabalho regado de integridade, generosidade e honestidade, fico lisonjeada de ter sua participação neste trabalho inspirado por sua trajetória.

## **RESUMO**

O presente trabalho teve como objetivo analisar se a cota de aprendizagem está sendo cumprida na Paraíba, ou seja, se as empresas paraibanas estão contratando aprendizes. Os altos índices de trabalho infantil no Brasil ensejaram a criação da aprendizagem, com intuito de profissionalizar o menor, por meio de atividades práticas e teóricas compatível com o desenvolvimento do infante. Buscou-se analisar o cumprimento da cota de aprendizagem a qual varia de 5% a 15% das funções exercidas na empresa que demandem formação profissional de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações. Em 2021 foi apontado pela Superintendência Regional do Trabalho da Paraíba um déficit na contratação de 1.507 aprendizes no estado. Sendo assim, observou-se relevante falta de cumprimento da cota de aprendizagem. Diante disso, foi analisado no presente trabalho as escusas elencadas pelas empresas descumpridoras em sede de Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho na Paraíba.

**Palavras-chave:** Trabalho infantil. Aprendizagem. Cota de Aprendizagem.

## **ABSTRACT**

This research aims to analyze if the apprenticeship quota is being fulfilled in Paraíba, that is, whether companies in Paraíba are hiring apprentices according to minimum quota defined by the law. The high rates of child labor in Brazil led to the creation of apprenticeships public policy, which aim in the children professionalizing through practical and theoretical activities compatible with its development. The apprenticeships public policy establishes that quotas shall range from 5% to 15%, depending on the functions performed and according to the Brazilian Classification of Occupations. In 2021, the Regional Labor Superintendency of Paraíba highlighted a deficit in the hiring of 1,507 apprentices in the state. Therefore, a significant lack of compliance with the apprenticeship's quota was observed. Additionally, the present research analyzed the excuses listed by non-compliant companies in a Public Civil Action proposed by the Public Ministry of Labor in Paraíba.

**Keywords:** Child Labor. Apprenticeship. Apprenticeship quota.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro1 – Resumo da relação entre idade e trabalho.....	18
---	----

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 1 – Aprendizes no Brasil .....	19
---------------------------------------	----

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1: Relação entre trabalho infantil e níveis de renda da fase adulta (%).....	31
---	----

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CBO – CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES  
CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO  
CRFB/88 – CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988  
CONAETI – COMISSÃO NACIONAL DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL  
ESFL – ESCOLAS TÉCNICAS DE EDUCAÇÃO E ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS  
IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA  
MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
MPT-PB – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA PARAÍBA  
MPU – MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO  
PNAD – PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO  
SRT-PB – SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO DA PARAÍBA  
TAC – TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA  
TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	11
<b>2 TRABALHO INFANTIL.....</b>	14
2.1 <i>Linha Do Tempo Do Trabalho Infantil.....</i>	14
2.2 HISTÓRICO NORMATIVO.....	17
<b>2.3 Trabalho Infantil Em Números .....</b>	19
2.4 Causas E Consequências Do Trabalho Infantil .....	20
<b>3 APRENDIZAGEM PROFISSIONAL .....</b>	24
3.1 <i>Previsão Normativa .....</i>	25
3.2 Particularidades Contratuais Da Aprendizagem.....	26
<b>3.3 Cota De Aprendizagem .....</b>	28
3.4 Atividades Realizadas Na Aprendizagem .....	31
3.5 <i>Dos Impactos Sociais Da Aprendizagem .....</i>	33
<b>4 DO (NÃO) CUMPRIMENTO DA COTA DE APRENDIZAGEM NA PARAÍBA .....</b>	36
4.1 Ausência De Oferta De Curso Teórico .....	37
<b>4.2 Empresas De Atividades PericulosaS E/Ou Insalubres .....</b>	38
4.3 <i>Da Base De Cálculo Para Contratação De Jovens Aprendizes .....</i>	42
4.3.1 Exclusão De Funções Por Meio De Acordos Ou Convenção Coletiva .....	43
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	47
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	50
<b>ANEXO A – NÚMEROS DOS PROCESSOS JUDICIAIS ANALISADOS .....</b>	54

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho infantil configura uma problemática de violação de direitos humanos que atravessa gerações aprisionando-as a esse duro cenário. Ressalta-se que, o trabalho infantil impacta profundamente o futuro das crianças, ameaçando o desenvolvimento físico, educacional e emocional.

Crianças e adolescentes trabalhando em situações precárias é uma realidade penosa imposta por condições socioeconômicas desfavoráveis. Em 2019, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontou que havia 1,76 milhão de crianças e adolescentes entre 5 a 17 anos em situação de trabalho infantil, de forma que, estariam sendo privadas de diversos garantias constitucionais, dentre eles à dignidade, educação e profissionalização.

Pontua-se que, além do prejuízo à saúde do infante, o trabalho infantil tende a impactar o progresso escolar. Quanto a isso, dados da PNAD de 2019 apontam que na Paraíba haviam quase 40 mil crianças e adolescentes entre 5 a 17 anos inseridas no cenário de trabalho infantil.

Além disso, a PNAD (2019) indica que 12% dos adolescentes entre 15 a 17 anos na Paraíba não frequentam a escola, taxa maior que a média nacional de 11,8% (G1, 2019). Além disso, à data da pesquisa, mostra-se que a Paraíba, em relação aos outros estados, tinha o quinto maior índice de adolescentes nesta faixa etária fora da escola.

Nesse contexto, a Lei nº 10.097/2000, conhecida como Lei da Aprendizagem, procura abrir oportunidades para jovens e adolescentes entre 14 e 24 anos que estudem ou tenham concluído o ensino médio, por meio da aprendizagem profissional. Pois, a aprendizagem profissional apresenta um potencial de quebra do ciclo do trabalho infantil, ao proporcionar alternativas para a inserção ao mercado de trabalho ao promover o desenvolvimento de habilidades e competências profissionais, ao passo que concilia a educação e proteção dos direitos do jovem e adolescente.

A aprendizagem é uma política pública de caráter permanente, a qual possui três grandes agentes: o Estado, as entidades capacitadoras técnico-profissionais e as empresas. Os referidos agentes atuam com intuito de fomentar o desenvolvimento de jovens e adolescentes por meio da qualificação profissional, inserindo-os em atividades teóricas e práticas, concretizando o direito constitucional à profissionalização.

Essa política pública procura promover a substituição do trabalho precoce e precário por uma forma de profissionalização que permite a inserção e permanência de forma qualificada no mercado de trabalho formal.

No entanto, destaca-se a queda preocupante na participação dos Cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem: de 27,0% em 2018 para 22,6% em 2019 (IBGE, 2019).

A Lei da Aprendizagem versa ainda sobre as cotas de aprendizagem. Estas determinam a quantidade mínima que as empresas devem contratar aprendizes de acordo com a base de cálculo da cota de aprendizagem. Diante disso, questiona-se: as empresas do setor privado da Paraíba cumprem a cota mínima de aprendizagem?

O cumprimento da cota mínima de aprendizagem é fator de atenção devido aos significativos prejuízos sociais causados a jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade. Pois, a falta de cumprimento da cota cerceia o direito de jovens e adolescentes de desenvolver habilidades profissionais sem o descuidar da educação. Assim, o efetivo cumprimento da cota mínima de aprendizagem é de interesse público visto que a execução da aprendizagem tende a apontar para o avanço social.

O trabalho infantil no Brasil e na Paraíba é um tema complexo e de difícil resolução, o presente trabalho reconhece que a educação e profissionalização não é a redenção deste problema social. No entanto, o impacto social e econômico do efetivo cumprimento da Lei de Aprendizagem não podem e nem devem ser negligenciados.

Os órgãos do Estado responsáveis pela fiscalização do cumprimento da cota de aprendizagem autuam as eventuais empresas descumpridoras, com intuito de coibir a continuidade da lesão, cessar e ressarcir o dano coletivo em caso de inobservância da cota.

Desse modo, a presente pesquisa objetiva analisar a dificuldade do efetivo cumprimento da cota de aprendizagem no Estado da Paraíba. Logo, investigará quais pretextos são utilizados pelas empresas privadas, de médio e grande porte, para deixar de concretizar a execução desta tão importante política pública, que cumpre seu papel na promoção do direito à profissionalização e educação.

A relevância deste projeto dá-se diante da importância do programa de aprendizagem, uma vez que, a sua plena efetivação tende à queda da taxa de trabalho infantil e evasão escolar, bem como garante a profissionalização dos participantes, afetando positivamente a renda.

Sendo assim, diante dos dados críticos do trabalho infantil e evasão escolar no Brasil e na Paraíba surge a preocupação sobre a dificuldade na efetivação do projeto de aprendizagem profissional, visto que, sugere relação direta com a elevada taxa de trabalho infantil. Além disso, quais as justificativas legais das empresas para a falta de cumprimento da contratação de jovens aprendizes.

Diante este cenário, o presente trabalho aborda a situação do Trabalho Infantil no Brasil e na Paraíba em seu objetivo, e identifica, conceitua e retrata a aprendizagem profissional. O tema foi delimitado para analisar até que ponto está sendo efetivado o direito à profissionalização de jovens e adolescentes por meio da concretização da cota de aprendizagem na Paraíba e quais os maiores entraves para a execução.

Portanto, a metodologia de abordagem utilizada é a dedutiva e o método de procedimento é monográfico, com técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, além de pesquisa jurisprudencial.

Assim, o presente trabalho está estruturado em três capítulos: no primeiro será tratado sobre o trabalho infantil, a definição, contexto histórico, as normas protetoras, os dados, bem como as causas e consequências.

No segundo capítulo será discutido sobre a importância da aprendizagem profissional, trazendo um histórico de normas que a constitui, bem como as particularidades do contrato especial, elucidando quanto a cota de aprendizagem e por fim, os impactos da aprendizagem na vida dos egressos evidenciando a imprescindibilidade do efetivo cumprimento do programa.

Por fim, esta pesquisa irá abordar as dificuldades na concretização da aprendizagem diante do descumprimento da cota pelas empresas paraibanas.

## 2 TRABALHO INFANTIL

As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 138 e nº 182, definem o trabalho infantil como todo e qualquer ofício realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima de admissão ao emprego estabelecida no país.

Além disso, o Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalhador Adolescente, elaborado pela Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI), vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), traz a seguinte definição:

O termo trabalho infantil será entendido, no âmbito deste estudo, como sendo aquelas atividades econômicas e/ou de sobrevivência com ou sem finalidade de lucro, remuneradas ou não, realizadas por crianças e adolescentes em idade inferior a 16 (dezesseis) anos, ressalvada a condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos, independentemente da sua condição ocupacional. Para os efeitos de proteção ao trabalhador adolescente, será considerado todo trabalho desempenhado por pessoa com idade entre 16 e 18 anos incompletos e, na condição de aprendiz, de 14 a 18 anos incompletos. (SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2004, p.9)

No Brasil, o trabalho realizado por infante é proibido por lei, no entanto, o adolescente pode trabalhar em situações especiais, como na condição de aprendiz (Brasil, 1988). De acordo com a Lei nº 8.069, que versa sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, criança é a pessoa com até doze anos de idade incompletos e adolescente a pessoa entre doze e dezoito anos de idade (Brasil, 1990).

Frente a isso, ressalta-se que a aprendizagem surge como uma alternativa para o trabalho infantil, em que o menor se capacita para entrar no mercado de trabalho sem que interfira o desenvolvimento escolar.

### *2.1 Linha do Tempo do Trabalho Infantil*

O longo histórico de exploração de mão de obra infantil no Brasil se inicia no período de Colônia, em que tanto as crianças indígenas quanto as que chegavam por meio das embarcações eram exploradas e coagidas a trabalhar, ambas de origens distintas, mas com um mesmo perfil: pobres. (Priore, 2000).

Assim, na falta de alguma barreira ética, moral ou normativa que impusesse obstáculo à exploração do trabalho infantil, o fenômeno da coisificação do infante ganha força e reduz a existência das crianças a nada.

Ressalta-se que, não havia direitos a serem garantidos, apenas ao primeiro momento em que se observava o menor sinal de desenvolvimento físico da criança, assim, eram retiradas de seus pais e vendidas como mercadorias (Grunspun, 2000).

Durante o período vigente da escravidão não havia o que se falar em direito da criança, visto que ao nascer eram compelidas a trabalhar como escravas, logo era suprimido todo e qualquer desenvolvimento como ser social (PRESTES, 2016).

Os ciclos econômicos do Brasil, os quais possuíam como atividades agrícolas como destaque, contribuíram para a elevada participação de infantes nessas atividades penosas até os dias de hoje.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada em 2019, atesta isso, ao apurar que 90.422 infantes eram trabalhadores elementares da agricultura no Brasil.

Com o fim da escravidão, e posteriormente, a inauguração da indústria nacional, era evidente que a sociedade à época visava o desenvolvimento, mas nada o fez para organizá-lo, sendo nítida a falta de uma política pública adequada.

Assim, era de praxe apenas as crianças e adolescentes de famílias com poderes aquisitos elevados que tinha acesso à educação. Ao passo que, as crianças pobres estavam fadadas ao trabalho explorador.

Diante desse cenário, com intuito de legitimar o trabalho infantil nascem tabus, os quais perduram até os dias de hoje, dentre eles, que o trabalho dignifica a criança.

Assim, pode-se exemplificar o Código de Menores, de 1927, o qual esteve em vigor até ser revogado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, que dispunha que eram “vadios” os menores que não trabalhavam.

Entrando no cenário do desenvolvimento industrial, o Brasil copia o cenário crítico de trabalho infantil já popular na Europa, em que crianças e adolescentes eram submetidos a jornadas de trabalho exaustivas às vezes por falta de opção dos pais, mas sempre indicado pela sociedade que a criança deve trabalhar para evitar a criminalidade e a pobreza (Fonseca, 2001).

É nesse contexto em que crianças e adolescentes eram coagidas para laborar em situações precárias em fábricas, exercendo funções que ocasionavam graves prejuízos físicos e até mesmo morte (MOURA, 1999). As crianças e adultos dedicavam-se integralmente ao trabalho, cedendo tudo que podiam, conforme Thompson (2002):

Esta elevada taxa de mortalidade infantil entre os filhos de trabalhadores frequentemente citados como beneficiários da Revolução Industrial pode ser atribuída, em parte, às condições sanitárias do ambiente. Pode também estar associada a uma deformação típica - o estreitamento da ossatura pélvica - das meninas que trabalham na fábrica desde a infância, trazendo dificuldade para os partos, com a debilidade dos recém-nascidos cujas mães trabalhavam até a última semana de gravidez, e, acima de tudo, com a falta dos necessários cuidados com os recém-nascidos. [...] Mães muito jovens, que trabalhavam eventualmente na fábrica desde os oito ou nove anos, não tinham qualquer preparo doméstico; a ignorância médica era assustadora; os pais eram vítimas de superstições fatalistas (fomentadas, às vezes, pelas igrejas); os narcóticos, principalmente o láudano, eram utilizados para calar o bebê. (THOMPSON, 2002, p. 196-197).

Assim, em um período marcado pelo uso de máquinas, alto uso de combustíveis fósseis, condições de vida e de trabalho precárias com longas e exaustivas jornadas de trabalho, crianças e adolescentes eram grande parte da mão de obra utilizada.

Ocorre que, concomitante com o grande desenvolvimento industrial, houve o aumento da população nos centros urbanos e o cenário de exploração infantil torna-se insustentável diante do descaso com a saúde dos infantes.

Diante às altas taxas de mortalidade infantil ocorre o surgimento de normas que proibiam o trabalho infantil. No cenário nacional, estas normas aos poucos obtiveram êxito e conseguiram uma drástica diminuição da utilização de mão de obra infantil.

Apesar da redução, os moldes do trabalho precoce se adaptaram em posições que antes não eram relevantes. Passando a surgir infantes que procuravam trabalhar em diversas ocupações, existentes até os dias de hoje, como vendedores ambulantes e trabalho doméstico, por exemplo.

A pobreza aparece como precursor maior do trabalho precoce no Brasil, assim, a falta de renda acaba por obrigar os integrantes da família a trabalharem mais cedo, ainda criança. Dessa forma inicia-se o ciclo da pobreza, visto que, a criança inserida no trabalho infantil sofre diversos prejuízos que se tornam obstáculos no aprendizado, tendenciando para a evasão escolar.

A deficiência educacional inclina o infante para um futuro sem profissionalização, o que pode acabar por inseri-lo no mercado de trabalho informal ou sujeitando-o ao desemprego.

## 2.2 HISTÓRICO NORMATIVO

Diante do cenário da exploração de crianças, que surge a OIT a qual pretende estabelecer normas trabalhistas em âmbito universal, com intuito de promover uma padronização da dignidade do trabalho humano (Fonseca, 2001).

Quanto ao cenário relatado, cabe trazer à tona o que diz Silva, Neves Junior e Antunes (2006):

O trabalho infantil não é um fenômeno novo. É sobejamente conhecida a participação de crianças no processo de revolução industrial europeu nos séculos 18 e 19. Talvez por isso o trabalho infantil como um problema para o desenvolvimento das próprias crianças trabalhadoras, principalmente no que diz respeito ao comprometimento de seu processo educativo, e como uma fonte de ineficiência para o funcionamento do mercado de trabalho como um todo, bem como uma forma de diminuir o poder da classe trabalhadora nas negociações nesse mercado, é tratada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde a criação da mesma em 1919. De fato, das cinco Convenções decorrentes da primeira Conferência Internacional do Trabalho naquele ano, duas, as de nº 5 e 6, tratavam da idade mínima para o trabalho na indústria e da proibição do trabalho noturno de crianças. Ou seja, a tradição internacional de combate ao trabalho infantil também é antiga (SILVA, NEVES JUNIOR; ANTUNES, 2006, p. 19).

Ocorre que, a iniciativa internacional acaba por influenciar as diretrizes normativas no mundo com intuito de garantir a proteção às crianças da exploração de trabalho infantil, incluindo o Brasil.

É nesse sentido, que a Carta de 1934 foi a primeira norma brasileira que proibiu o trabalho infantil para menores de 14 anos, e posteriormente, a Constituição de 1937 ainda manteve a redação, em que ambas legislações seguiram o disposto na convenção nº 5 da OIT.

No entanto, observa-se que em 1967, na Constituição Militar, é identificado um retrocesso normativo, diante da proteção ao adolescente que foi suprimida, visto que, houve a redução da proibição do trabalho infantil para 12 anos de idade.

Posteriormente, a Constituição Federal de 1988 (CRFB/88), denominada como a Constituição Cidadã, traz o infante como uma figura a ser protegida não só pelo Estado e família, mas como pela própria sociedade, conforme é disposto no art. 227, CRFB/88:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Portanto, surge uma necessidade de estabelecer uma idade mínima para a admissão no trabalho, tendo em vista o surgimento de uma legislação que reconhece crianças e adolescentes como sujeitos de direitos. (Reis, 2015)

É diante desse cenário que surge além de outros diversos direitos difusos referentes à criança, o adolescente e ao jovem, a proibição do trabalho para aqueles menores de 16 anos. A referida proibição surge com uma exceção: aqueles que na condição de aprendiz, estão permitidos trabalhar a partir de 14 anos de idade (Brasil, 1988).

Além do disposto na CRFB/88, o Decreto-Lei nº 5.452/43, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), dispõe sobre as limitações de trabalho para os infantes, ratificando o disposto na Constituição.

Sendo assim, de forma resumida o Quadro 01 apresenta o atual cenário da legislação brasileira a respeito da idade e trabalho.

Quadro 01: Resumo da relação entre idade e trabalho.

<b>Relação de idade e trabalho</b>	
<b>Idade</b>	<b>O que diz a lei?</b>
Até 13 anos	É proibido qualquer forma de trabalho
Entre 14 e 15 anos	É permitido o trabalho apenas na condição de aprendiz
Entre 16 e 17 anos	É permitido o trabalho com restrições.

Fonte: Autora

Em decorrência do caminho da democracia e da garantia dos direitos que a referida constituição traça, surgem diversos diplomas legais visando a promoção do direito da criança e do adolescente. Assim, em 1990 é criada a Lei nº 8.069, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que consolida os direitos dos infantes.

O ECA seguindo o disposto na CRFB/88 proíbe terminantemente qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, pontuando que é de pleno direito da criança e do adolescente a educação para garantir o pleno desenvolvimento qualificando-o para o trabalho (Brasil, 1990).

Para além da proibição do trabalho infantil, foi necessário a especificação das piores formas de trabalho infantil no Brasil. Dessa forma, foi aprovado o Decreto nº 6.481/2008, a qual trata das piores formas de trabalho infantil e determina a proibição do labor de qualquer indivíduo menor de 18 anos de idade em qualquer das atividades descritas (Brasil, 2008).

Assim, quanto à Lista TIP, a lista que identifica as piores formas de trabalho infantil, cabe pontuar o que diz Leme:

Há que se salientar que a afirmação da existência de formas piores de exploração de trabalho infantil não significa que haja outras formas de trabalho infantil que sejam toleráveis, mas sim, que se deve priorizar uma série de ações para a erradicação imediata destas formas de exploração pela gravidade de suas consequências. É necessário que se compreenda que todas as formas de trabalho infantil são prejudicadas ao desenvolvimento das crianças, mas em certas condições, os prejuízos ocasionados pelas piores formas podem tornar-se irreversíveis. Este entendimento mostra o caráter complementar da Convenção nº 182 em relação à Convenção nº 138. (LEME, 2012, p. 73)

Assim, diante de um vasto repertório normativo que corrobora para a consolidação dos direitos e garantias da criança e do adolescente, criam-se diversos mecanismos para efetivá-los.

Nesse interim, surgem ações de diversos órgãos governamentais que iniciam um controle sobre o cenário do trabalho infantil, quais sejam para apurar dados, fiscalizar cumprimento das normas e dar amparo aos infantes e suas famílias.

A despeito de um amplo conjunto de normas que proíbem iniciativas que violam os direitos da criança e do adolescente, o cenário nacional é cruel ao se observar os dados referente aos infantes em situação de trabalho infantil.

### **2.3 Trabalho infantil em números**

Dados da PNAD realizada em 2019 pontuou que havia cerca de 1,7 milhões de crianças e adolescentes, entre 5 e 17 anos, em situação de trabalho infantil no Brasil.

Em mesma pesquisa, dados da PNAD apontam que no Brasil somavam 12,7 milhões de adolescentes entre 14 e 17 anos de idade, faixa etária apta para participar da aprendizagem, sendo que destes 1,5 milhão exerciam trabalho infantil.

Dito isso, pontua-se que o maior índice de trabalho infantil está no intervalo 14 e 17 anos de idade, o qual representa 78,7% do valor total dos infantes que trabalham no Brasil (IBGE, 2019). Na Paraíba, 30.537 infantes laboram, nesta mesma faixa etária, sendo 90% destes de maneira informal.

Assim, resta evidente que os números são demasiadamente altos diante da legislação tão coercitiva como a referente à proibição do trabalho infantil. Diante disso, cabe pontuar que apenas as normas não são suficientes para a erradicação do trabalho infantil no Brasil. É nesse contexto que surgem órgãos de fiscalização e políticas públicas para a intervenção direta.

Certo que, é diante dos referidos dados que o governo brasileiro estabelece um norte para as decisões acerca do tema. Quanto a isso, cabe pontuar as referidas causas e consequências do trabalho infantil.

Pontua-se que no Brasil as formas mais habituais de trabalho infantil giram em torno do trabalho doméstico, trabalho na agricultura, comércio e por conta própria (IBGE, 2019).

#### 2.4 Causas e consequências do trabalho infantil

A criação de normas que procuram proteger a criança e o adolescente da exploração laboral não foi o suficiente para anular o estigma de que o trabalho na infância é benéfico.

Cabe pontuar que o trabalho infantil tem raízes tradicionais na cultura e no imaginário, costumeiramente procurando idealizá-lo como molde de caráter e de cunho educativo. (Custódio; Veronese, 2009)

A exploração de crianças e adolescentes por meio do trabalho infantil é uma forma cruel de violência, visto que, não impacta apenas a infância, mas deixa uma marca no futuro do infante ao privá-lo de um desenvolvimento saudável.

A pobreza atrelada a escassez de oportunidades é determinante fundamental para a notória prática de trabalho infantil no Brasil. Resta evidente que inserir o infante em uma rotina de trabalho, em sua maioria de forma clandestina e forçosa, propõe impactos maléficos no desenvolvimento, costumeiramente atrelado ao subemprego na vida adulta.

No Brasil, habitualmente os infantes são inseridos antecipadamente no mundo do trabalho, involuntariamente, para complementar a renda familiar, ou até mesmo assumir o trabalho doméstico que seria dever do responsável. Custódio e Veronese (2007) expõem com clareza a realidade brasileira:

O trabalho de crianças e adolescentes está arraigado nas tradições, nos comportamentos de diversos locais, como um vestígio do passado, com uma forte resistência à mudança. Especialmente nos países periféricos, como é o caso do Brasil, considera-se, ainda, muito normal a tradição das crianças, especialmente no meio rural, não ingressarem na escola e começarem a trabalhar em idade muito precoce, independentemente do grau relativo de pobreza das famílias. Por outro lado, situações como o êxodo rural e a migração levam famílias inteiras à condição de miséria ampliando o número de crianças que precisam trabalhar. (CUSTÓDIO; VERONESE, 2007, p. 93)

Ressalta-se que o recorte social dos infantes em sua maioria é de maior vulnerabilidade social e há uma maior probabilidade de estar inserido em um contexto de trabalho precário com baixa remuneração. (Calazans; de Souza; Fischer, 2014)

A erradicação do trabalho infantil encontra resistência frente ao vislumbre cultural em relação ao trabalho. O trabalho precoce se desenvolve em um cenário de pobreza, poucas oportunidades para o desenvolvimento dos infantes, falta de estrutura escolar, frágil estrutura familiar, composição do mercado, entre outros diversos motivos.

É nesse cenário que a reprodução de mitos acerca do trabalho na menoridade ganha força. Nesse sentido, pontua Reis (2015):

A reprodução dos mitos, apesar de persistir no imaginário social, não se sustenta. Acreditar que “é melhor trabalhar do que roubar” revela que a crença de que às crianças e adolescentes restam apenas essas duas opções esquecendo-se que as mesmas possuem o direito à educação de qualidade e que, a partir da educação, abrem-se outras possibilidades para o futuro. Da mesma forma, crianças e adolescentes têm direito ao lazer, cultura, tempo livre, educação e atividades recreativas. (REIS, 2015, p. 83)

Insta mencionar que o padrão intergeracional de trabalho infantil, cria um ciclo nocivo que afeta as gerações perpetuando a pobreza e a desigualdade social. Uma vez que o nível de escolarização dos responsáveis é fator determinante para a instrução escolar do infante, ressalta-se que esse está costumeiramente atrelado ao nível socioeconômico.

É sabido que a educação e a profissionalização é um meio efetivo para a desconsideração do trabalho infantil como saída. Além disso, cabe pontuar a estreita relação entre a prática do trabalho infantil com o elevado índice de evasão escolar, a qual afeta diretamente no desenvolvimento cognitivo, interação social e instrução formal. Custódio (2009) destaca as seguintes consequências:

As consequências educacionais envolvem a dificuldade de acesso à escola, geralmente em razão das longas jornadas, a dificuldade de permanência, infrequência, evasão escolar, gerando a reprodução da exclusão educacional, já que tais consequências impedem qualquer possibilidade de emancipação. (CUSTÓDIO, 2009, p. 95-96)

O trabalho em idade precoce constitui um grande entrave ao exercício do direito à profissionalização. Como Costa (1992) afirma, o trabalho infantil é impiedoso ao obstruir a escolarização, encaminhando o infante para o ingresso no mercado do trabalho irregular, coercitivo e explorador.

Dados da PNAD de 2019, pontuam que 1,6 milhão de crianças e adolescentes frequentavam a escola e trabalhavam, enquanto 255 mil trabalhavam, mas não

frequentavam a escola. Além disso, aponta que o atraso escolar atingia 12,5% dos adolescentes de 11 a 14 anos e 28,6% na faixa etária de 15 a 17 anos (IBGE, 2019).

Assim, vale relatar sobre a realidade dos infantes trabalhadores precoces que ainda frequentam a escola, a qual é cruel diante das implicações cognitivas negativas da jornada cansativa de trabalho.

É evidente que o cansaço físico e mental resulta em prejuízos na escolarização dos infantes, frente a diminuição da capacidade de aprendizado e concentração nas aulas ocasionando um baixo rendimento escolar (Silva, 2014).

Os infantes que deixam de desfrutar das oportunidades para sua escolarização de qualidade, acabam por se tornarem futuros profissionais não qualificados, contribuindo para o ciclo intergeracional da pobreza e do trabalho infantil.

Além disso, cabe pontuar as severas consequências relativas à saúde dos infantes trabalhadores precoces. Uma das ocupações mais realizadas pelos infantes são trabalhos relacionados à agricultura, o qual acarreta significativo impacto ao desenvolvimento físico, ocasionando deformações corporais. Custódio (2009) ressalta consequências que podem comprometer toda a vida do infante que labora de forma informal:

Frequentemente, as crianças e adolescentes ficam em contato com substâncias químicas, objetos perigosos, além das longas jornadas, do trabalho noturno, da penosidade que provocam fadiga, envelhecimento precoce e inúmeras doenças que podem comprometer toda a sua vida.  
(CUSTÓDIO, 2009, p. 100)

Vale ressaltar que, se esses ambientes de trabalho são nocivos o suficiente para adultos, os quais possuem melhores condições de performance, visto que, já atingiu a maturidade física, o impacto desses fatores na saúde de um infante é deveras prejudicial.

Dessa forma, quando crianças e adolescentes ficam expostos à agentes nocivos à saúde, sofrem impactos no desenvolvimento físico, psíquico e cognitivo em quase totalidade irreversíveis (Leme, 2012).

Cabe pontuar que há uma relação entre a condição de saúde do indivíduo e a qualidade e rendimento do trabalho exercido, sendo assim, pode-se considerar a saúde como fator relevante para acumulação de colaboradores de qualidade (Grossman & Benham, 1974; Luft, 1975).

Assim, resta evidente que uma condição de saúde adequada influencia diretamente no rendimento laboral, consequentemente, aumenta a produtividade valorizando mais o colaborador em questão, refletindo em sua remuneração.

Frente a isso, insta mencionar a análise feita por Freitas, Silva e Lima (2017) sobre o impacto do trabalho infantil no rendimento do adulto no mercado de trabalho. Foi realizada uma relação entre a renda dos indivíduos e a faixa etária em que iniciaram a trabalhar, na qual foi constatado que em torno de 79,3% dos indivíduos com maior poder aquisitivo afirmaram que iniciaram suas atividades laborais após 14 anos de idade, conforme exposto na Tabela 1.

Tabela 1: Relação entre trabalho infantil e níveis de renda da fase adulta (%)

Faixa de renda	Idade que começou a trabalhar		
	4-9 anos	10-14 anos	+ 14 anos
Até R\$ 415	0,090	0,344	0,566
R\$415 - R\$ 1245	0,064	0,297	0,638
R\$1245 - R\$ 3735	0,041	0,219	0,740
> R\$ 3735	0,026	0,181	0,793
Total	0,056	0,267	0,676

Fonte: Freitas, Silva e Lima (2017)

Por meio dos dados obtidos por Freitas, Silva e Lima (2017) expostos na Tabela 1, pode-se afirmar que à medida em que a renda diminui, observa-se o acréscimo relevante na quantidade de indivíduos que começaram a trabalhar entre 4 e 14 anos.

Pois, nesta faixa etária, 43,40% dos indivíduos obtiveram a menor faixa de renda (até R\$ 415) e apenas 20,70% dos indivíduos que iniciaram o trabalho entre 4 e 14 anos estavam na maior faixa de renda (acima de R\$ 3.735). Demonstrando claramente a tendência de menor renda para os indivíduos que começam a trabalhar ainda da infância.

Dessa forma, entende-se o quanto é prejudicial o trabalho infantil é para a população brasileira tendo em vista que somos um país de dimensões continentais, com população superior a 200 milhões de habitantes, assim é de extrema importância a efetivação das políticas públicas que venham a erradicá-lo.

Além disso, pontua-se que frente à problemática exposta, o acesso à educação de qualidade e a efetiva capacitação profissionalizante são ferramentas cruciais para a erradicação do trabalho infantil e melhora na renda dos indivíduos na fase adulta.

### **3 APRENDIZAGEM PROFISSIONAL**

Frente à realidade cruel em que crianças e adolescentes são envolvidos no trabalho ilegal de forma prematura e não desejada, é de extrema importância a criação de políticas públicas que vinculadas a outros agentes sociais busquem a erradicação do trabalho infantil mediante a inserção segura e protegida ao mercado de trabalho.

No caso da aprendizagem, as empresas privadas ou instituições públicas desempenham um papel de parceria com entidades formadoras, apoiando a iniciativa de treinamento conforme estabelecida no projeto de qualificação, cumprindo a quota de aprendizes conforme previsto na legislação.

A OIT, por meio da Recomendação nº 195 direciona nesse sentido:

A aprendizagem ao longo da vida deve basear-se em compromissos explícitos: por parte dos governos, de investir na criação das condições necessárias à melhoraria da educação e formação a todos os níveis; por parte das empresas, de formar os seus trabalhadores; e, por parte das pessoas, de desenvolver as suas competências e a sua carreiras.

O Ministério do Trabalho e Emprego (2009), atuando como fiscalizador do cumprimento da legislação referente a aprendizagem, em manual dirigido às empresas a fim de orientá-las para fins de contratação, dispõe que:

A formação técnico-profissional de adolescentes e jovens amplia as possibilidades de inserção no mercado de trabalho e torna mais promissor o futuro da nova geração. O empresário, por sua vez, além de cumprir sua função social, contribuirá para a formação de um profissional mais capacitado para as atuais exigências do mercado de trabalho e com visão mais ampla da própria sociedade.

Mais que uma obrigação legal, portanto, a aprendizagem é uma ação de responsabilidade social e um importante fator de promoção da cidadania, redundando, em última análise, numa melhor produtividade.

Regulamentada pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, e com as diretrizes curriculares estabelecidas na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007, a aprendizagem proporciona a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades dos adolescentes, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, dos jovens, do mundo de trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz.

Assim, o programa de aprendizagem promove a execução de atividades teóricas e práticas sob orientação de entidades formadoras qualificadas para tal, conforme os requisitos estabelecidos na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007.

Para objeto do presente trabalho, cabe delimitação do desenvolvimento da pesquisa no tocante à execução do programa de aprendizagem e o cumprimento da referida cota.

### *3.1 Previsão Normativa*

A CRFB/88 em seu art.7º, XXXIII, dispõe que menores de 16 anos não podem trabalhar, salvo na condição de aprendiz:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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;

Assim, como concretização da aprendizagem o ECA em seu capítulo V e a CLT no art. 402, ratificam o disposto em norma constitucional, enfatizando a proteção ao trabalho dos adolescentes ao incluir a aprendizagem profissional no rol de direitos sociais garantindo direitos trabalhistas e previdenciários mediante o regime de trabalho compatível com os estudos e a fase de desenvolvimento (Brasil, 2000).

Por conseguinte, surge a Lei nº 10.097/2000 a qual modifica alguns artigos da CLT sobre a questão do trabalho especial para menores, momento o qual surge o Programa Jovem Aprendiz, que posteriormente vai ser ampliado pelo Decreto Federal nº 9.579/2018 após a revogação do Decreto Federal nº 5.598/2005.

Além disso, o ECA, em seu art. 69, reafirma o disposto em texto constitucional acerca do direito à profissionalização:

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

- I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
- II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Ademais, no art. 63 do ECA, é delimitado que a formação técnico-profissional deve obedecer a alguns princípios, quais sejam:

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III - horário especial para o exercício das atividades.

Além disso, o Decreto nº 9.579/2018 surge para consolidar atos normativos eliminando normas divergentes referentes à criança e ao adolescente, tais como, o tema em tela: a aprendizagem.

Assim, além dos princípios delimitados anteriormente pelo ECA, o decreto supracitado indica em seu art. 49, III, a qualificação profissional adequada ao mercado de trabalho.

É nesse contexto normativo que é estruturado o referido programa com determinações para agregar a educação regular com o curso de aprendizagem, garantindo a qualificação profissional, contribuindo no processo de transição da escola para o mercado de trabalho.

O Programa Jovem Aprendiz foi instituído pela Lei da Aprendizagem como uma ferramenta de inclusão e desenvolvimento socioeconômico, prevalecendo o aspecto educacional, buscando dar outra alternativa para o Trabalho Infantil ao qualificar o menor como um bom profissional para o mercado de trabalho.

Nesse sentido, o art. 429, *caput*, da CLT dispõe sobre a obrigatoriedade da contratação de aprendizes por estabelecimentos de qualquer natureza, e além disso, matriculá-los nos cursos de entidades formadoras (Brasil, 2000)

Sendo assim, o intuito do referido programa reside tanto na oferta de emprego quanto na viabilização de um trabalho de qualidade, anulando a participação de jovens e adolescentes em subempregos, rompendo com o ciclo da pobreza.

A referida política não vigora somente no Brasil, tendo como boas referências internacionais da execução do programa, em que ocasionam o aumento da empregabilidade de jovens, sobretudo, em países em desenvolvimento (Urzúa e Puentes, 2010).

É diante desse contexto social que o art. 53, §2º, do Decreto nº 9.579/2018 dispõe que deve ser direcionado a contratação de aprendizes prioritariamente para infantes em situação de vulnerabilidade ou risco social.

Assim, é uma política pública que busca formar mão de obra qualificada sem impor o abandono do ensino regular.

### 3.2 Particularidades Contratuais Da Aprendizagem

O contrato de aprendizagem é considerado como especial, em que, o propósito maior reside na formação profissional do aprendiz. De forma que, a inserção no mercado de trabalho do aprendiz ensejando a capacitação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico e psicológico.

O art. 428 da CLT, dispõe que:

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

Além disso, as responsabilidades do empregador para validação do contrato especial, encontram-se na matrícula do aprendiz no curso de aprendizagem, bem como, na anotação na Carteira de Trabalho.

Ademais, deve haver a matrícula e frequência do aprendiz à escola em caso de não conclusão do ensino fundamental e a inscrição em programa de aprendizagem supervisionado por alguma entidade de formação, que proponha atividades teóricas e práticas desenvolvidas no ambiente de trabalho. (Brasil, 2000)

Diante disso, ao exigir como requisito a matrícula e frequência regular na escola, esta política pública procura reduzir a evasão escolar e seus prejuízos. Além disso, ao envolver os aprendizes em atividades práticas e teóricas remunerando-os, tendem a descredibilizar o trabalho infantil, visto que, a aprendizagem promove uma formação profissional, evita a evasão escolar e permite uma renda fixa mediante a atividade laborada.

De forma que, resta evidente os três sujeitos do contrato de aprendizagem: o aprendiz como principal ator e beneficiário do programa; a empresa, a qual contrata o menor para executar atividades no estabelecimento; e a entidade formadora que instrui o aprendiz quanto às atividades.

Cabe pontuar algumas particularidades do contrato de aprendizagem, quais sejam: I. Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na quantia de 2% da remuneração do aprendiz; II. Direito a férias e vale-transporte; III. Ressalvando exceções, jornada de trabalho de até 6 horas diárias; IV. Salário mínimo hora como regra, salvo oferta mais vantajosa prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Há uma prioridade na contratação de aprendiz para a faixa etária entre 14 e 18 anos, salvo exceções dispostas no art. 53, incisos I ao III, do Decreto nº 11.479/2023:

Art. 53. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes com idade entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades ocorrerem no interior do estabelecimento e sujeitarem os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico ou moral dos adolescentes aprendizes

Sendo assim, nos referidos casos as empresas continuam sendo obrigadas a cumprir a cota de aprendizagem, no entanto, é imperativo a contratação de jovens entre 18 e 24 anos ou pessoas com deficiência a partir de 18 anos, sem observar o limite de idade. De forma que, é devido a garantia do adicional respectivo à função e hora trabalhada.

Outrossim, ao fim da conclusão do curso de aprendizagem, é concedido o certificado de qualificação profissional (Brasil, 2000). Momento esse em que o aprendiz pode ter sua contratação efetivada pela empresa que realizava a aprendizagem por prazo indeterminado.

### **3.3 Cota de Aprendizagem**

Os estabelecimentos de qualquer natureza que possuírem ao menos 7 empregados são obrigados a contratar aprendizes. Microempresas, Empresas de Pequeno Porte e Entidades Sem Fins Lucrativos com objetivos de educação profissional são desobrigadas da contratação de aprendiz.

A CLT dispõe em seu art. 429 sobre a cota de aprendizagem. Veja:

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.

Assim, nota-se que se trata de uma norma de observância obrigatória, a qual não permite qualquer flexibilização, seja por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A legislação pontua que se considera como estabelecimento todo complexo de bens que são regulados pela CLT para exercício de atividade econômica (Brasil, 1943). Além disso, o Decreto nº 9.579/2018, em seu art. 52, adicionado pelo Decreto nº 11.479/2023, é imperativo ao exigir:

Art. 52. Deverão ser incluídas no cálculo da porcentagem do número de aprendizes a que se refere o caput do art. 51 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.

Parágrafo único. Ficam excluídas do cálculo as funções que:

I – demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior;

II – estejam caracterizadas como cargo de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do disposto no inciso II do caput e no parágrafo único do art. 62 e no § 2º do art. 224 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Quanto às funções que demandam formação profissional, a Instrução Normativa nº 146 de 25 de julho de 2018, expedida pelo Ministério do Trabalho, versa em seu art. 2º, §6º que:

Art. 2º Conforme determina o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem, no percentual mínimo de cinco e máximo de quinze por cento das funções que exijam formação profissional.

(...)

§ 6º É incluído na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados o total de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, utilizando-se como único critério a Classificação Brasileira de Ocupações elaborada pelo Ministério do Trabalho, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Além disso, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é pacífica quanto à utilização da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para orientação das funções a serem cotadas na base de cálculo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RÉ FORCE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS EIRELI. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO. UTILIZAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO). ACÓRDÃO REGIONAL EM CONSONÂNCIA COM A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem ratificado

a utilização da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO – como o critério a ser utilizado para a base de cálculo do número de jovens aprendizes a serem contratados. O Tribunal Regional, ao utilizar a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho, como parâmetro de definição de quais as funções que demandam formação profissional e, respectivamente, devem ser incluídas no cálculo da cota de aprendizes, proferiu decisão em harmonia com a jurisprudência desta Corte Superior. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. [...]” (AIRR-1205-76.2018.5.09.0028, 8ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 17/12/2021).

Resta evidenciado que os Tribunais e o MTE seguem o disposto em legislação que o critério da base de cálculo para contratação de aprendizes é a CBO. Este critério é utilizado a fim de uniformizar a obrigação para todas as empresas.

Em casos de redução do quadro de funcionários, não haverá prejuízo para os aprendizes contratados, visto que, os contratos de aprendizagem são vinculados ao número de funcionários no momento do cálculo da cota.

Para fins de fiscalização do cumprimento da referida cota, fica conferido às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

Assim, o MTE (2009) elenca as possibilidades previstas caso não haja o devido cumprimento da legislação quanto à cota de aprendizagem, a normal legal dispõe sobre algumas penalidades e providências cabíveis:

- Lavratura de auto(s) de infração e consequente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE (art. 434 da CLT), garantido o direito de ampla defesa e contraditório;
- Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT), para as providências legais cabíveis – formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública;
- Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis; – nulidade do contrato de aprendizagem, com consequente caracterização da relação de emprego com aquele empregador, na forma de contrato de prazo indeterminado, ainda que a contratação tenha sido feita por meio de ESFL (art. 15 do Decreto nº 5.598/05);
- Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal.

Apesar disto, observa-se o déficit no cumprimento da cota de aprendizagem apontado pela PNAD (2016) conforme exposto na Figura 1.

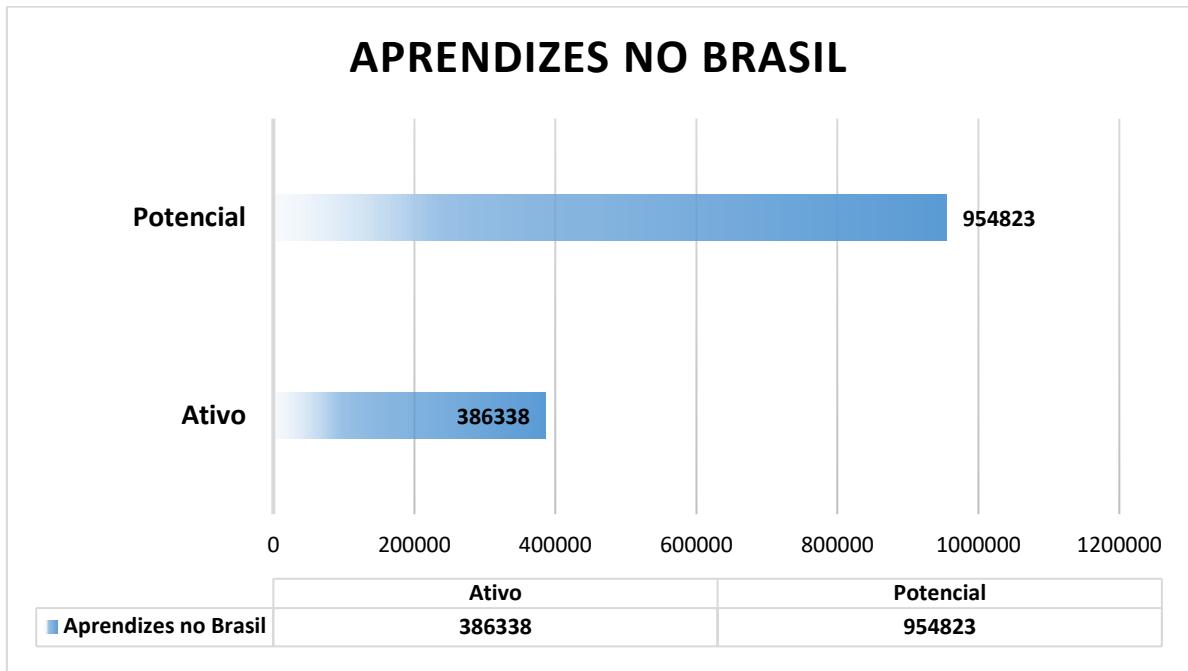


Figura 1: Quantidade potencial e ativa de aprendizes no Brasil no ano de 2016.  
Fonte: PNAD (2016).

Assim, resta evidente que, em 2016, existiam 386.338 contratos ativos de aprendizes contra a quantidade potencial de 954.823 contratos, representando um déficit de 568.485 de adolescentes e jovens que não estão com o direito em exercício.

Portanto, apenas 40,46% do potencial de vagas para aprendizes estava sendo preenchido no ano de 2016. Dessa forma observa-se uma relevante precariedade na efetivação e cumprimento das cotas do projeto de aprendizagem.

### 3.4 Atividades realizadas na aprendizagem

Os aprendizes são submetidos a atividades teóricas e práticas, em que as primeiras são orientadas por entidades formadoras e as segundas, majoritariamente, pelas empresas.

As atividades teóricas são realizadas nas instalações da entidade formadora e orientadas por esta, em que devem fornecer o plano de curso para que seja compatibilizado com as atividades práticas que forem realizadas na empresa. Assim,

as atividades práticas podem ser desenvolvidas tanto na empresa quanto na entidade formadora.

A faixa etária do aprendiz pode variar entre 14 e 24 anos, devendo este estar matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o ensino médio. Já em casos de o aprendiz ser pessoa com deficiência não há limite de idade para a admissão (Brasil, 1943).

O Art. 50 do Decreto nº 9.579/2018 elenca as entidades qualificadas para formação técnico-profissional dos aprendizes:

- I - os serviços nacionais de aprendizagem, assim identificados:
  - a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai;
  - b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac;
  - c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar;
  - d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat; e
  - e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - Sescoop;

II – as escolas técnicas de educação;

III – as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente e;

IV – as entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos sistemas de desporto estaduais, distrital e municipais.

Pontua-se que em registro normativo anterior, a oferta de formação técnico-profissional era restrita aos Serviços Nacionais de Aprendizagem, vulgarmente conhecido como "Sistema S". O objetivo das referidas entidades reside na promoção de cursos para capacitação de mão de obra qualificada para o mercado.

Insta mencionar o que Meirelles (2004) discorre sobre os serviços nacionais de Aprendizagem:

São todos aqueles instituídos por lei, com personalidade de Direito Privado, para ministrar assistência ou ensino a certas categorias sociais ou grupos profissionais, sem fins lucrativos, sendo mantidos por dotações orçamentárias ou por contribuições parafiscais. São entes paraestatais, de cooperação com Poder Público; com administração e patrimônio próprios,

revestindo a forma de instituições particulares convencionais (fundações, sociedades civis ou associações) ou peculiares ao desempenho de suas incumbências estatutárias

O art. 240 da CRFB/88 prevê contribuições compulsórias dos empregadores sobre a folha de pagamento para o financiamento de serviço social e formação profissional, ou seja, o Sistema “S”.

Ocorre que, antes apenas havia cursos ofertados pelas entidades do Sistema S, e posteriormente a legislação abriu possibilidade para a oferta de cursos profissionalizantes por outras entidades capacitadoras qualificadas.

Assim, as Escolas Técnicas de Educação e Entidades sem fins lucrativos (ESFL), que preencham os requisitos passam a coexistir com as referidas entidades. Nos casos em que as ESFL orientam as atividades teóricas e/ou práticas da aprendizagem, é firmado contrato entre a empresa e a referida escola. Nesse sentido, os Conselhos Tutelares a fiscalização dos programas executados e orientados pelas ESFL.

Em contrapartida, as atividades práticas são majoritariamente de responsabilidade das empresas, as quais devem indicar um empregado monitor qualificado para coordenar os aprendizes e os conteúdos estabelecidos no curso, conforme o programa de aprendizagem, no estabelecimento (Brasil, 2005).

### *3.5 Dos Impactos Sociais Da Aprendizagem*

Notoriamente, a aprendizagem profissional constitui instrumento relevante para inserção do adolescente e jovem no mercado de trabalho formal, principalmente para a parcela mais pobre da população brasileira e paraibana, a qual está sujeita à marginalização.

Conforme o relatório feito pela Unesco, (2014, p.16), pontua-se que:

Os jovens têm vontade de participar como sujeitos e almejam ao reconhecimento de suas especificidades e identidades, as quais se singularizam em relação a outras populações. Tal situação requer, portanto, criatividade e inovação no plano de políticas públicas.

Os jovens buscam ainda respostas continuadas às necessidades de atenção integral, daí que propostas de políticas de juventudes devem ultrapassar enfoques setoriais, pontuais, fragmentados, convencionais e avançar para

imprimir uma perspectiva geracional-juvenil, enfatizando que a juventude é um tempo de estudar, de se formar cultural e fisicamente, de desenvolver valores éticos e espírito crítico, bem como de ter garantido os meios de subsistência.

A PNAD de 2019 apontou que mais de 50% dos trabalhadores desocupados no Brasil são jovens. Nesse sentido, observa-se que a falta de experiência, preparo deficiente e ausência de capacitação culminam para a dificuldade no ingresso ao mercado de trabalho formal. Sendo assim, o emprego informal surge como principal saída frente às dificuldades supracitadas.

No entanto, o exercício deste trabalho pouco agrega na inclusão profissional, distribuição de renda e empoderamento pessoal. De forma que, se observa a criação de cenário cruel o qual os direciona para empregos precários, afastando-os da capacitação profissional.

Como alternativa facilitadora para o ingresso no mercado de trabalho surge a aprendizagem, a qual procura capacitar profissionalmente o jovem e adolescente ao passo que acompanha o desenvolvimento educacional.

Os resultados obtidos pela Fundação Roberto Marinho (2022) demonstram que o programa de aprendizagem é importante impulsionador da educação e inserção do jovem no mercado de trabalho. A referida pesquisa apontou que a probabilidade média de inserção no mercado formal de trabalho entre os egressos da aprendizagem é de 68%.

Do ponto de vista educacional, 72% dos egressos terminaram o programa de aprendizagem com um grau de escolaridade acima do que iniciaram no programa. Esse bom resultado também se repetiu na ótica do trabalho, pois ficou comprovada a alta perspectiva (68%) do jovem continuar no mercado formal após a finalização do programa, e para jovens que tenham algum grau de deficiência a probabilidade foi ainda maior (85%).

Ainda sobre o ponto de vista do trabalho, Santos, Santos e Carniello (2007) apresentam resultados qualitativos na vida do egresso:

A inserção dos jovens no mercado de trabalho, permitiu várias mudanças positivas como: mudança no vocabulário, melhorias na sua postura e no relacionamento com outras pessoas de seu local trabalho e, consequentemente, aumentou a sua auto-estima quando percebem que são aceitos com integrantes da equipe de trabalho em que são inseridos.

A administração do salário que recebem pelas atividades prestadas, faz parte da questão monetária para sua sobrevivência e, assim, deixam de ser dependente da família e passam a ser provedor de renda, resultado da própria evolução e da interação do indivíduo com o meio que está inserido.

A busca por uma empregabilidade melhor está vinculada no futuro da carreira universitária, que está atrelada ao local em que o Menor Aprendiz está desenvolvendo a sua atividade e, consequentemente ocorre uma associação do sucesso profissional ao estudo, criando um caminho para melhoria das condições de vida.

Os pontos definidos por Santos, Santos e Carniello (2007) relacionam-se intimamente com os encontrados por CIEE (2022), demonstrando a importância desta política pública para os jovens carentes brasileiros que frequentemente vivem marginalizados da sociedade à espera de alguma oportunidade para mudança de vida.

A referida legislação, impõe o cumprimento da cota de aprendizagem pelas empresas que possuam a partir entre 5% a 15% dos trabalhadores cujas funções demandem formação profissional, em que a definição das funções, deve ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Infelizmente, a não observância dessa cota prejudica significativamente os jovens e adolescentes.

A referida pesquisa da Fundação Roberto Marinho (2022) apontou que, em 2021, o Brasil possuía 460 mil aprendizes contratados. Entretanto, se todas as empresas cumprissem a cota mínima de aprendizagem, ou seja, a contratação de 5% dos funcionários que demandam formação profissional, o Brasil teria alcançado 916 mil aprendizes egressos ao programa.

Dito isso, ressalta-se que se o potencial máximo da cota de aprendizagem fosse executado, em 2020/2021 o Brasil teria cerca de 3 milhões de aprendizes contratados (Fundação Roberto Marinho, 2022).

Sendo assim, resta evidente que o efetivo cumprimento da cota de aprendizagem, ou seja, a contratação de jovens e adolescentes para iniciar a capacitação profissional tende a impactar positivamente na vida dos egressos.

#### **4 DO (NÃO) CUMPRIMENTO DA COTA DE APRENDIZAGEM NA PARAÍBA**

Como disposto anteriormente, cabe às Superintendências Regionais do Trabalho (SRT) a fiscalização das empresas para garantir o cumprimento da cota de aprendizagem, a fim de assegurar o direito constitucional à profissionalização de jovens e adolescentes.

Além disso, outros órgãos atuam auxiliando a fiscalização, na atuação do poder executivo em função administrativa e extrajudicial, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), composto por auditores fiscais do trabalho que fiscalizam as relações individuais de trabalho. Outro órgão importante nesse cenário é o Ministério Público do Trabalho (MPT), ramo do Ministério Público da União (MPU), o qual é órgão autônomo e procura garantir os direitos sociais e interesses difusos e coletivos, elencados na CRFB/88.

Em 2018, o MTE fez um levantamento sobre o potencial de vagas e contratações de aprendizagem. A sondagem pontuou que a Paraíba tinha potencial de contratação de 8.936 aprendizes, dos quais, apenas 3.056 eram contratados, executando um percentual baixíssimo de 34,20% (Livre de Trabalho Infantil, 2018).

Diante deste cenário, em 2021, o Ministério Público do Trabalho da Paraíba (MPT-PB) instaurou o Procedimento Promocional nº 000948.2021.13.000/02021, o qual oficiou à Superintendência Regional do Trabalho da Paraíba (SRT-PB) para elencar as 80 maiores empresas devedoras do cumprimento da cota de aprendizagem no estado, a fim de promover o controle do cumprimento da cota.

Nesse sentido, foi apurado pela SRT-PB que a conduta irregular em desrespeito às normas trabalhistas, de diversas empresas dentre as 80 empresas havia um déficit de contratação de 1507 aprendizes.

Além do disposto no art. 127, *caput* e 129, III, da CRFB/88, o art. 6º, VII, d, da Lei Complementar nº 075/1993 dispõe que a proteção dos direitos constitucionais e interesses, difusos e coletivos, referente à criança e ao adolescente compete ao Ministério Público da União (MPU). Sendo assim, o MPT, como ramo do MPU é legitimado ativo para tutelar os referidos direitos.

Diante disso, diversas empresas foram notificadas pelo MPT-PB para se pronunciar quanto ao preenchimento da cota mínima legal de aprendizagem, conforme o disposto no art. 429, da CLT, visto que, estavam obstruindo o direito à profissionalização de diversos jovens e adolescentes na Paraíba.

Assim, caso não haja comprovação probatória do cumprimento da cota de aprendizagem pela empresa, a investigação pelo *parquet* prossegue a fim de regularizar a efetivação da cota.

Frente a esse cenário, a empresa descumpridora é autuada para realizar a subscrição do Termo de Ajuste de Conduta (TAC) o qual culmina nas obrigações para retificar as irregularidades, em que se responsabiliza perante o MPT para o cumprimento da referida cota nos termos disposto em lei.

Assim, caso não cumpra o TAC ou se recuse a assiná-lo, ao MPT é atribuído a defesa da ordem, assim, assegurado constitucionalmente, em seu art. 127, *caput*, a legitimidade para propor Ação Civil Pública, com intuito de proteger qualquer interesse difuso ou coletivo, conforme dispõe o art. 129, III, da CRFB/88.

Logo, em sede de Ação Civil Pública as empresas devedoras promovem a sua defesa pontuando os motivos para não executar o disposto em lei referente ao cumprimento da cota de aprendizagem.

Diante disso, urge a análise das alegações apresentadas pelas empresas privadas da Paraíba frente ao descumprimento da referida cota de aprendizagem.

#### 4.1 Ausência de oferta de curso teórico

Dentre as razões apresentadas em sede de Ação Civil Pública fomentada pelo MPT, as empresas paraibanas alegam que o não cumprimento da cota de aprendizagem se dá em razão da falta de curso teórico, seja por carência de vaga ou por inexistência de curso referente às atividades exercidas no estabelecimento.

Quanto à essa justificativa, o art. 430, da CLT, elenca as possíveis alternativas para escassez na oferta de vaga para formação de aprendiz:

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

I – Escolas Técnicas de Educação;

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;

III - entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Nesse sentido, dispõe o art. 55, do Decreto nº 9579/2018:

Art. 55. As entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, nos termos do disposto no art. 50, poderão suprir a demanda dos estabelecimentos na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes.

Sendo assim, além do Sistema "S", há diversas entidades formadoras aptas para a profissionalização de aprendizes. Não cabendo justificativa do não cumprimento da cota por falta de vaga em entidade capacitadora.

Outro aspecto alegado, é quanto a inexistência de curso referente à área de atuação da empresa. Quanto a isso, em eventual inexistência de curso disponível para a formação de aprendiz em determinada área de atuação, cabe à empresa demandar às entidades formadoras a oferta do curso.

Isso porque, diante do papel social instituído em normativa, é obrigação dos serviços de aprendizagem oferecer cursos de acordo com a necessidade da indústria, comércio e da prestação de serviços.

Além disso, cabe pontuar que é determinado em norma legal que a matrícula e manutenção do aprendiz no curso profissionalizante é da empresa. Sendo assim, cabe à empresa demandar às entidades capacitadoras o curso de formação na área requerida.

Diante disso, entende-se que não é válido o embasamento das empresas quanto à justificativa da infração legal diante do não cumprimento da cota frente às alternativas previstas em norma.

Ficando assim, evidente a inércia patronal frente à efetivação da cota de aprendizagem e a grave violação de direito difuso.

#### **4.2 Empresas de atividades perigosas e/ou insalubres**

Quanto a quem é destinada a obrigação do cumprimento da cota de aprendizagem, o art. 429 da CLT é categórico ao determinar que:

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

Assim, cabe pontuar que é determinação normativa a toda e qualquer empresa, seja qual for a natureza, a obrigação de empregar e matricular aprendizes em alguma entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Dessa obrigação apenas as microempresas, empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que atuam com objetivo a educação profissional que estão isentas de cumprimento.

É sabido que aos aprendizes maiores de 14 anos e menores de 18 anos está proibido o labor em atividades noturnas, perigosas e/ou insalubres (Brasil, 1998).

No entanto, as empresas que exercem atividades noturnas, perigosas e/ou insalubres não estão desobrigadas de pôr em prática o determinado em legislação nacional quanto ao cumprimento de cota de aprendizagem, conforme dispõe o art. 52, *caput*, do Decreto nº 9.579/2018:

Art. 52. Deverão ser incluídas no cálculo da porcentagem do número de aprendizes a que se refere o **caput** do art. 51 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. (grifo da autora)

É nessas circunstâncias que se encontram as empresas de segurança privada, a qual tem por sua maioria de colaboradores exercendo a função de vigilantes. Para o exercício desta função é necessário o cumprimento de alguns requisitos, para a presente discussão cabe pontuar a idade mínima de 21 anos (Brasil, 1983).

O público alvo da aprendizagem compreendia adolescentes entre 14 e 18 anos incompletos, no entanto, o Decreto nº 11.479/2023, em seu art. 53, estende a idade máxima para 24 anos, e para casos de pessoas com deficiência, não há limite máximo.

De pronto, uma solução para o imbróglio no setor de empresas de atividades perigosas, é a contratação de aprendiz no intervalo etário entre 21 a 24 anos, os quais podem assumir atividades consideradas inapropriadas para a faixa etária prioritária de contratação, maiores de 14 anos e menores de 21 anos.

Em sede de Ação Civil Pública, as empresas do ramo de segurança privada descumpridoras da cota de aprendizagem alegam que não há irregularidade no descumprimento em razão da função de vigilante deter o porte de arma, sendo assim, seria atividade proibida ao aprendiz.

Além disso, é trazido como escusa do cumprimento da cota, o argumento de que o art. 28, da Lei nº 10.826/2003, impede a aquisição de arma de fogo aos menores de 25 anos:

Art. 28. É vedado ao menor de 25 (vinte e cinco) anos adquirir arma de fogo, ressalvados os integrantes das entidades constantes dos incisos I, II, III, V, VI, VII e X do *caput* do art. 6º desta Lei.

Diante da ressalva no artigo supracitado, cabe pontuar o rol taxativo do art. 6º da Lei nº 10.826/2003:

Art. 6º É proibido o porte de arma de fogo em todo o território nacional, salvo para os casos previstos em legislação própria e para:

(...)

VIII – as empresas de segurança privada e de transporte de valores constituídas, nos termos desta Lei;

Outrossim, pontua-se que responsabilidade da aquisição da arma de fogo é da empresa de segurança, de forma alguma recai para o aprendiz esta obrigação. Sendo assim, não há que se falar em impedimento do aprendiz para realizar tal função mediante do argumento da impossibilidade do porte arma, visto que, há amparo na legislação para a viabilidade de tal atividade.

Além disso, ressalta-se que a idade máxima para contratação de aprendiz é de 24 anos, sendo assim, cumprido o requisito de idade mínima de 21 anos para o exercício da atividade de vigilante.

Quanto ao exposto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem pacificado em seu entendimento a possibilidade da contratação de aprendiz para exercer a função de segurança privada, se observado o limite mínimo de 21 anos:

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. FUNÇÃO DE VIGILANTE. FLEXIBILIZAÇÃO DA COTA DE APRENDIZES. IMPOSSIBILIDADE.** A função de vigilante, porquanto demande formação profissional, deve constar da base de cálculo da cota de aprendizagem fixada pelo art. 429 da CLT, inexistindo qualquer impedimento legal para que as empresas que atuam na área de vigilância venham a contratar aprendizes, devidamente habilitados, com idade compreendida entre 21 e 24 anos. Assim, de se manter a decisão recorrida que, confirmando a decisão liminar, determinou que os Sindicatos réus se abstêm de celebrar futuros Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho que contemplem cláusulas autorizando a flexibilização ou a alteração da base de cálculo da cota legal de aprendizagem prevista no art. 429 da CLT.(ROT – 0000197.23.2019.5.07.0016 Data de julgamento: 01/02/2023, Relatora Des. Maria Roseli Mendes Alencar 1ª Turma – TRT 7ª Região, Data de Publicação: 08/02/2023) (grifo da autora)

**RECURSO DE REVISTA. MENOR APRENDIZ. COTA MÍNIMA. SERVIÇO DE VIGILÂNCIA.** Na linha da jurisprudência iterativa deste Tribunal Superior, é possível a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei nº 7.102/83), como assinalado no acórdão recorrido. Embora o art. 10, § 1º do Decreto nº 5.598/2005 impeça a aprendizagem em funções que demandam habilitação em curso técnico ou em nível médio, esta Corte tem se posicionado no sentido de que o curso de formação específico à

*profissão de vigilante não se confunde com a habilitação profissional a que alude a lei e, portanto, não configura óbice à aprendizagem nessa área. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (RR - 419-13.2010.5.11.0010 Data de Julgamento: 08/03/2017, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/03/2017). (grifo da autora)*

Dito isso, resta evidente a escusa infundada para a prática irregular legal apresentada quanto à falta de cumprimento da cota de aprendiz pelos motivos supracitados.

Além disso, diante do cenário de empresas que exercem atividades laborais proibidas para menores de 18 anos, devido ao prejuízo à integridade do menor, que surgem as alternativas de cumprimento da cota de aprendizagem.

Isso porque, a disposição normativa não impõe que a aprendizagem seja na mesma função em que ensejou base de cálculo, podendo assim, se dar em funções diferentes ou em setor distinto do ramo da empresa.

Ademais, como saída para solucionar o óbice na contratação para atividades perigosas, o art. 65, do Decreto nº 9.579/2018, dispõe sobre o local diverso da realização das atividades práticas:

Art. 65. As aulas práticas deverão ser desenvolvidas de acordo com as disposições do programa de aprendizagem e poderão ocorrer:

- I - na entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica; ou
- II - no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

Ademais, como dispõe o art. 66, *caput*, do Decreto nº 9.579/2018, sobre empresas que exercem atividades perigosas, fica decidido que:

Art. 66. O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas poderá:

I – ministrar as aulas práticas exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, às quais caberá o acompanhamento pedagógico das aulas; ou

II – requerer junto à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota de aprendizagem em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

Logo, à empresa que exercer atividade que possa comprometer a vida e/ou a saúde do aprendiz fica facultada a solicitação para que o aprendiz cumpra a carga horária da aprendizagem em entidade capacitada, ou em órgãos públicos e

organizações da sociedade civil, não deixando de cumprir a obrigação com a cota legal.

Assim, quando em sede de Ação Civil Pública é alegado pelas empresas que por se tratar de empresa de atividade perigosa e/ou insalubre, resta evidente a escusa infundada visto que, a legislação é rica em opções de cumprimento da cota de aprendiz.

#### *4.3 Da base de cálculo para contratação de jovens aprendizes*

É disposto no art. 429, da CLT, que a porcentagem de 5% a 15% deve ser utilizada para base de cálculo da cota de aprendizagem, respeitando as funções do estabelecimento que demandam formação profissional, considerando a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho e Emprego.

A utilização da CBO para a base de cálculo da cota visa instituir o critério objetivo que venha a uniformizar a obrigação a todas empresas, de quaisquer setores, sem que haja divergência no entendimento sobre quais funções necessitam formação profissional.

Nesse sentido, os tribunais pátrios pacificaram o entendimento endossando o dispositivo normativo citado anteriormente:

RECURSO DE REVISTA – AÇÃO CIVIL PÚBLICA – OBRIGAÇÃO DE FAZER – CONTRATO DE APRENDIZAGEM – BASE DE CÁLCULO – CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO) 1. A contratação de aprendizes decorre de imposição legal, nos termos dos artigos 429 da CLT e 9º do Decreto nº 5.598/2005. 2. Cinge-se a controvérsia em definir quais funções demandam formação profissional, servindo para base de cálculo da quota de aprendizes necessários na empresa. 3. O § 2º do artigo 10 do Decreto 5.598 [art. 52, § 2º, do Decreto n.º 9.579/2018] estabelece que devem ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de proibidas para menores de 18 (dezoito) anos, devendo ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo MTE. 4. O Tribunal Regional decidiu a controvérsia em harmonia com o entendimento desta Corte Superior, no sentido de que devem ser incluídos no cálculo da quota de aprendizes os empregados listados na Classificação Brasileira de Ocupações. DANO MORAL COLETIVO – CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES – DESCUMPRIMENTO - CONFIGURAÇÃO O descumprimento de percentual mínimo de contratação de aprendizes pela Ré trouxe repercussão negativa à coletividade, causando, como registrado pelo Eg. TRT, verdadeiro dano à esfera jurídica de proteção dos jovens aprendizes. Desse modo, configurado o dano moral coletivo na hipótese dos autos, é devido o pagamento da indenização fixada. Recurso de Revista não conhecido. (RR-689-13.2011.5.04.0005, 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin, DEJT 10/10/2014) (grifo pela autora)

Assim, resta evidente que não é concedida às empresas a discricionariedade quanto à base de cálculo da cota de aprendizagem, sendo tanto as normas quanto o entendimento jurisprudencial claro em relação às delimitações da referida obrigação.

No entanto, as imposições normativas deixam de ser observadas por diversas empresas na Paraíba, as quais em sede de Ação Civil Pública apresentam escusas justificadas em dispositivos constitucionais.

#### 4.3.1 Exclusão de funções por meio de acordos ou convenção coletiva

Em sede de Ação Civil Pública, diversas empresas alegam que o não cumprimento da cota de aprendizagem se dá por algumas funções da empresa não fazerem parte da base de cálculo da cota, em detrimento de acordo coletivo firmados pelos sindicatos.

Ao firmar acordos em que seus objetos ultrapassam a competência dos sindicatos, como excluir funções da base de cálculo da cota de aprendizagem, agem de forma inadequada ao renunciar direitos sociais difusos, garantidos em Constituição Federal. De forma que, os sindicatos excedem o limite jurídico da negociação coletiva ao intermediar a execução de direitos indisponíveis de interesse público (Delgado, 2013).

Pelo princípio da adequação setorial negociada, Delgado (2013) pontua que as normas autônomas juscoletivas só incidem sobre determinada comunidade se cumprir determinados requisitos. De forma que ressalta-se o disposto por Delgado (2013) quanto aos critérios:

São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; **b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).** (grifado pela autora)

Diante disso, pontua-se que a base de cálculo da cota de aprendizagem versa sobre direito indisponível, por se tratar de matéria de direito difuso ao tratar de política pública. Sendo assim, os sindicatos não são competentes para negociar termos referentes a esse direito.

Ressalta-se que a reserva legal de aprendizagem e a porcentagem da cota não pode ser negociada a fins de redução do referido direito, como dispõe o art. 611-B, XXIV, da CLT:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

Nesse sentido, a Instrução Normativa nº 146 de 25 de julho de 2018, do MTE, reitera o disposto na CLT quanto à ilicitude de discricionariedade em relação a quais funções serão ou não utilizadas como base de cálculo.

Art. 2º Conforme determina o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem, no percentual mínimo de cinco e máximo de quinze por cento das funções que exijam formação profissional.

(...)

**§ 7º Em consonância com o art. 611-B, XXIII e XXIV, CLT, a exclusão de funções que integram a base de cálculo da cota de aprendizes constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho.** (grifo da autora)

Nessa perspectiva, o art. 69, do Decreto nº 9.579/2018, pontua sobre o limite legal de acordos e convenções coletivas:

Art. 69. As convenções e os acordos coletivos apenas estenderão suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

É nesse sentido que tem relevância o Tema nº 1.046 do Supremo Tribunal Federal (STF), o qual versa sobre a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Assim, resta pacificado que:

Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo-paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: “**São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.**” 5. Recurso extraordinário provido. (grifo pela autora)

Tendo em vista que o direito à profissionalização é garantido no art. 227 da CRFB/88, resta evidente que acordos coletivos que venham a excluir funções da base de cálculo da cota de aprendizagem são inconstitucionais.

Ressalta-se que, acordos e convenções coletivas possuem limites delimitados na própria legislação infraconstitucional, em toda vez que tiver como objeto tema proibidos pelo art. 611-B, CLT.

Dito isso, pontua-se que é costumeiro entre as empresas paraibanas que praticam infração legal quanto ao cumprimento da cota de aprendizagem haja a alegação que em sede de acordos e convenções coletivas foram excluídas algumas funções como base de cálculo ou simplesmente restringiram apenas às funções administrativas.

Em sede de alegação patronal, justifica-se que o acordo e convenção coletiva que restringe o direito constitucional procura proteger os jovens e adolescentes de situações de risco e perigos, sendo desvinculado completamente de ilicitude.

É nesse sentido que decide os tribunais pátrios quanto à obrigação na inclusão de determinadas funções na base de cálculo da cota de aprendizagem:

**AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N° 13.015/2014 - CONTRATO DE APRENDIZAGEM - BASE DE CÁLCULO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO).** Vislumbrada violação ao art. 429 da CLT, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N° 13.015/2014 - CONTRATO DE APRENDIZAGEM - BASE DE CÁLCULO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO) 1. A contratação de aprendizes decorre de imposição legal, nos termos dos artigos 429 da CLT e 9º do Decreto n° 5.598/2005. 2. Cinge-se a controvérsia em definir quais funções demandam formação profissional, servindo para base de cálculo da quota de aprendizes necessários na empresa. 3. O § 2º do artigo 10 do Decreto 5.598 estabelece que devem ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de proibidas para menores de 18 (dezoito) anos, devendo ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo MTE. 4. O Tribunal Regional decidiu a controvérsia em sentido contrário ao entendimento desta Corte Superior, que acolhe a tese de que devem ser incluídos no cálculo da quota de aprendizes os empregados listados na Classificação Brasileira de Ocupações. Recurso de Revista conhecido e provido. (Processo: RR - 10731-36.2014.5.03.0073 Data de Julgamento: 23/11/2016, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2016)

**RECURSO ORDINÁRIO CONHECIDO E NÃO PROVIDO.**  
**RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. PERCENTUAL DE APRENDIZES. ATIVIDADE DE VIGILÂNCIA** 1. A função de vigilante deve constar da base de cálculo do percentual de aprendizes a serem contratados pela empresa, pois tal função não demanda habilitação profissional de nível técnico ou superior, mas apenas aprovação em curso de formação específico, nos termos do art. 16, IV, da Lei n° 7.102/83. Precedentes de Turmas do TST. 2. Limita-se a contratação de aprendizes para o exercício da atividade de vigilância à idade mínima de 21 (vinte e um) anos, conforme prevê o art. 16, II, da Lei n° 7.102/83. 3. Recurso de revista do Ministério Público do Trabalho de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 53200-11.2009.5.04.0020 Data de

Julgamento: 16/08/2011, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, **4<sup>a</sup> Turma**, Data de Publicação: DEJT 25/08/2017)

Portanto, os tratados trabalhistas firmados que limitam a base de cálculo para o preenchimento da cota de aprendiz, afrontam não só a Constituição Federal, mas também norma celetista. Sendo assim, apresentam nulidade, sem efeitos legais, por tratar de matéria estranha ao âmbito das relações bilaterais de trabalho.

Ressalta-se que as normas referente à menores e à trabalhadores tem como diretriz a proteção de seus direitos, sendo assim, não é cabível toda e qualquer manobra que resulte em redução de garantias jurídicas.

Conforme todas as regras mencionadas anteriormente, resta evidente que a aprendizagem é reconhecida como uma das políticas mais importantes para garantir que os jovens e adolescentes, sobretudo aqueles em situações de vulnerabilidade social, possam se profissionalizar e se introduzir no mercado de trabalho de forma segura e formal.

Portanto, a cota de aprendizagem por ser norma de observância obrigatória, matéria de interesse público de direito difuso, não admite qualquer flexibilização no cumprimento, seja por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Frente ao exposto, resta evidente a violação de interesses difusos dos trabalhadores, visto que, a matéria discutida excede o âmbito normativo individual. Tendo em vista que a devida contratação de aprendiz, pertinente com o disposto em lei, tem potencial de beneficiar milhares de jovens e adolescentes, e além disso, a sociedade como um todo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cumprimento da cota de aprendizagem por meio da contratação efetiva de aprendizes é de suma importância devido à relevância da aprendizagem, a qual surge como uma saída para o trabalho infantil.

A pobreza como precursor do trabalho precoce insere o infante no ciclo da pobreza, sujeitando-o a diversos prejuízos físicos, mentais e sociais, que se tornam obstáculos no aprendizado, tendenciando para a evasão escolar. A falta de acesso à educação na infância e adolescência inclina para um adulto sem profissionalização, reduzindo as possibilidades de emprego limitando por muitas vezes a um subemprego.

Frente a isso, a escassez de oportunidades devida à falta de capacitação são uma das causas do trabalho informal. Assim, a educação de qualidade e a capacitação profissional são chaves na luta contra o trabalho infantil.

Assim, fomenta-se o combate ao trabalho infantil ao observar as complicações ocasionadas pelo trabalho precoce.

Apesar da legislação brasileira ser substancial quanto a proibição do trabalho infantil não é suficiente para tal. Nesse sentido surgem políticas públicas para a amenização do quadro preocupante.

A aprendizagem profissional desempenha papel crucial na transição da escola para o mercado de trabalho. Positiva por permitir a formação técnico-profissional metódica deverá ser compatível com o seu desenvolvimento biopsicossocial.

O contrato de aprendizagem busca, portanto, reais condições para que os jovens adquiram qualificação técnica e ingressem e permaneçam no mercado de trabalho, consubstanciando o princípio do desenvolvimento e da proteção de crianças e adolescentes.

Frente a isso, as empresas privadas como agentes executores da cota de aprendizagem são submetidas à fiscalização por órgãos estatais defensores do direito difuso, neste caso, o direito à profissionalização.

Em dados apontados pelo MTE, em 2018, a Paraíba executava apenas 34,20% do potencial total de aprendizes. Além disso, em 2021, a SRT-PB elencou as 80

maiores empresas descumpridoras da cota de aprendizagem na Paraíba, que ao somar o déficit de contratação de 1.507 aprendizes.

Assim, o presente trabalho constatou diante dos dados analisados e com base na pesquisa jurisprudencial de ações propostas pelo Ministério Público do Trabalho que as empresas paraibanas não cumprem devidamente com a cota mínima de aprendizagem.

Em sede de Ação Civil Pública as empresas privadas alegam diversas escusas para o não cumprimento da cota de aprendizagem. Dentre elas foi baseado a justificativa para a irregularidade legal: ausência de oferta de curso teórico no ramo exercido pela empresa, impossibilidade de contratação de aprendiz em empresas de atividades perigosas e/ou insalubres.

Diante da alegação da falta de cumprimento da cota devido à deficiência de vaga para aprendiz nas entidades do Serviço Nacional de Aprendizagem, o Sistema "S", restou comprovado que a legislação permite uma gama de entidades capacitadoras de suprirem o déficit de vagas.

Além disso, frente a escusa do cumprimento da cota, surge a alegação que as entidades de formação técnico-profissional não disponibilizavam cursos referente ao ramo da empresa. Diante disso, foi pontuado que é de responsabilidade da empresa a execução da aprendizagem, sendo assim, cabe às empresas demandar às entidades cursos referentes às atividades realizadas pelo estabelecimento.

Quanto ao pretexto de não cumprimento de cota de aprendizagem por empresas de atividades perigosas e/ou insalubres, foi utilizado o pretexto de não submissão de menores a atividades perigosas. No entanto, restou comprovado que as empresas de qualquer natureza, mesmo as de atividades inapropriadas para menores, devem cumprir a cota igualmente. Nesse sentido, a legislação pontua que fica facultado à empresa que as atividades práticas sejam realizadas fora do estabelecimento.

Outrossim, foi observado a tentativa de flexibilização do cumprimento da cota pelas empresas em sede dos processos analisados. As empresas por meio de convenção e acordo coletivo negociaram a base de cálculo da cota de aprendizagem, por meio de exclusão de funções.

Como indicado no presente trabalho, é pacificado jurisprudencialmente que para a base de cálculo deve ser contabilizado todas as funções que demandam formação profissional, utilizado como critério a Classificação Brasileira de Ocupações.

De forma que, é nula as cláusulas de convenção e acordo coletivo que demandem sobre a cota de aprendizagem, visto que, não está na competência dos sindicatos decisões sobre direitos difusos de interesse público como a cota de aprendizagem.

As empresas paraibanas ao não cumprirem com a cota mínima de aprendizagem, deixando de contratar jovens e adolescentes como aprendizes, acabam por violar direitos fundamentais, como o da dignidade humana e à profissionalização. Ademais, fere os direitos dos trabalhadores, afetando a sociedade, visto que é interesse público, e a inobservância destas, suscita ofensa à moral social.

Conforme pesquisado, percebe-se que a falta de engajamento das empresas no cumprimento da cota de aprendizagem não constitui apenas um caso isolado, mas uma prática habitual na Paraíba, evidenciando a depreciação do direito à profissionalização e todas suas benesses sociais.

É de suma importância o cumprimento devido da cota de aprendizagem, para que as garantias constitucionais à dignidade humana, educação e profissionalização sejam efetivadas. Além disso, urge que as empresas paraibanas não apresentem escusas infundadas para o cumprimento e de pronto, se responsabilizem com a efetivação do direito.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 1 jan. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei 5.598/05, de 1 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ, 2 dez. 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm)>. Acesso em: 2 maio 2013.

BRASIL. Decreto n. 6.481, de 12 de junho de 2008. Regulamenta o art. 3º e 4º da Convenção n. 182 da OIT. Lista Das Piores Formas De Trabalho Infantil (LISTA TIP). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20072010/2008/decreto/d6481.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2008/decreto/d6481.htm) Acesso em: 10 Out. 2023.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019 - Consolida a promulgação das Convenções 138, 182 e a Recomendação 146 e 190 da OIT sobre idade mínima de admissão no emprego. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm) Acesso em: 20 de out. 2023.

BRASIL. Decreto nº 11.479, de 6 de abril de 2023 – Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/Decreto/D11479.htm#art3](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Decreto/D11479.htm#art3) Acesso em: 22 out. 2023.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998 – Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm#art1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm#art1) Acesso em: 23 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7102.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm) Acessado em 24 out. 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. Diário Oficial da União, Brasília, 16.07.1990 e retificado em 27.09.1990.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União - Seção 1 - Eletrônico - 20/12/2000, Página 1.

BRASIL. Governo Federal. III Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador (2019-2022). Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/lancado-3o-plano-nacional-de-prevencao-e-erradicacao-do-trabalho-infantil/copy\\_of\\_PlanoNacionalversosite.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/lancado-3o-plano-nacional-de-prevencao-e-erradicacao-do-trabalho-infantil/copy_of_PlanoNacionalversosite.pdf). Acesso em: 09 out. 2023.

Calazans, F. D. D., de Sousa, J. P. Z. M., & Fischer, L. (2014). Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: Uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa. Bioenergia em Revista: Diálogos, 4(1), 35-58

COSTA, Antônio Gomes da. O Estatuto da criança e do adolescente e o trabalho infantil: trajetória, situação atual e perspectivas. São Paulo: LTr, 1992, p. 12.

De cada 10 aprendizes contratados no Brasil, 9 são demitidos. **Livre de Trabalho Infantil**, 2018. Disponível em: <https://livredetrabalhoinfantil.org.br/noticias/reportagens/de-cada-10-aprendizes-contratados-9-sao-desligados/> Acessado em: 22 out. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.146

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho de crianças e adolescentes no Brasil do século XXI. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 16, p. 74-83, 2001.

FREITAS, C. O. DE; SILVA, F. A.; LIMA, J. E. DE. <b>Impacto do trabalho infantil no rendimento do indivíduo adulto no mercado de trabalho formal brasileiro. Acta Scientiarum. Human and Social Sciences, v. 39, n. 3, p. 281-291, 27 dez. 2017.

Grossman, M., & Benham, L. (1974). Health, hours and wages. London, UK: Macmillan and Co.

GRUNSPUN, Haim. O trabalho das crianças e dos adolescentes. São Paulo: LTr, 160 p. 2000.

G1 PB. Mais de 12% dos adolescentes de 15 a 17 anos não frequentam a escola na PB, diz IBGE. G1, 2019. Disponível em:

<https://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2019/11/06/mais-de-12percent-dos-adolescentes-de-15-a-17-anos-nao-frequentam-a-escola-na-pb-diz-ibge.ghtml>

Acessado em: 21 out. 2023

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) – Trabalho Infantil. 2016.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) – Trabalho Infantil. 2019.

LEME, Luciana Rocha. Políticas Públicas de prevenção e erradicação do trabalho infantil no campo. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2012.

Luft, H. (1975). The impact of poor health on earnings. Review of Economics and Statistics, 57(1), 43-57.

MAPA DO TRABALHO INFANTIL. Rede peteca chega de trabalho infantil. Disponível em: <<https://www.chegadetrabalhoinfantil.org.br>>. Acesso em: 09 out. 2023.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 29<sup>a</sup> ed., São Paulo: Malheiros, 2004.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E EMPREGO – MTE. Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz. 3. Brasília, 2009.

Ministério do Trabalho e Emprego. Estatísticas. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/geral/estatisticas.asp> Acessado em 12 out. 2023

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Curso de direito administrativo: parte introdutória, parte geral e parte especial*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MOURA, Esmeralda Blanco Bolsonaro de. Crianças Operárias na Recém-Industrializada São Paulo. In: DEL PRIORI, Mary (Org.). História das Crianças no Brasil. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2010. 448p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Guia para as normas internacionais do trabalho. Geneva, 2008. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_723629.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_723629.pdf) Acessado em: 20 out. 2023

PRIORE, Mary Del. História das crianças no Brasil. 2 ed. São Paulo: Contexto, 2000.

REIS, Suzéte da Silva. Ações e estratégias de políticas públicas para o enfrentamento da exploração do trabalho infantil nos meios de comunicação nomarco da teoria da proteção integral aos direitos da criança e do adolescente.

RODRIGUES, Silvio. *Direito Civil*: parte geral. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. 1 v.

SILVA, Waldimeiry Corrêa da. O trabalho infantil e o dano à saúde mental: Uma realidade além da existência digna. *Derecho y Cambio Social*, v. 11, n. 38, p. 13, 2014.

Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2015.

UNITED NATIONS EDUCATION, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION. Políticas públicas de/para/com as juventudes. Brasília: Unesco, 2004.

URZÚA, S.; PUENTES, E. La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral. Banco Interamericano de Desarrollo, 2010. (IADB Publications 38038). Disponível em:  
<https://publications.iadb.org/es/la-evidencia-del-impacto-de-los-programas-de-capacitacion-en-el-desempeno-en-el-mercado-laboral> acessado em 16 out. 2023

**ANEXO A – NÚMEROS DOS PROCESSOS JUDICIAIS ANALISADOS**

0000951-82.2023.5.13.0007  
0000699-97.2023.5.13.0001  
0000880-32.2023.5.13.0023  
0000699-97.2023.5.13.0001  
0000311-67.2023.5.13.0011  
0000927-06.2022.5.13.0002  
0001031-77.2022.5.13.0008  
0000856-32.2022.5.13.0025  
0000325-03.2022.5.13.0006  
0000137-83.2022.5.13.0014  
0000808-58.2021.5.13.0009  
0000687-82.2021.5.13.0024  
0000381-13.2021.5.13.0025  
0000231-86.2021.5.13.0007  
0000295-11.2021.5.13.0003  
0000126-61.2021.5.13.0023  
0000120-51.2021.5.13.0024  
0000814-93.2020.5.13.0011  
0000220-37.2020.5.13.0025  
0000121-30.2020.5.13.0005  
0000017-48.2020.5.13.0034