
CONTRATO DE APRENDIZAGEM: DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO E PROTEÇÃO NO TRABALHO

Marilande Almada de Mendonça Papa
Marcelo Braghini

RESUMO

O objetivo deste artigo consiste em averiguar se as normas jurídicas relativas ao contrato de aprendizagem oferece efetiva proteção ao jovem aprendiz e concretiza o direito a profissionalização. Utilizou-se o método dedutivo, partindo de conceitos e princípios universais, com emprego do processo analítico, partindo de uma pesquisa bibliográfica e legislativa. Para tanto, foi necessário abordar o contexto histórico do trabalho infantil, a legislação, o contrato de aprendizagem e suas hipóteses de nulidade. Constatou-se da análise do conteúdo abordado que a legislação vem passando por importantes transformações. Todavia, apesar dos avanços no direito à profissionalização e à proteção do trabalho adolescente, não se traduz o valor idealizado pela sociedade na norma jurídica positivada. Assim, fica a indagação a legislação vigente efetiva completamente a proteção do adolescente, bem como não garante o direito a profissionalização?

Palavras-chave: Aprendiz. Profissionalização. Proteção. Trabalho.

ABSTRACT

The purpose of this article consists of inquiring if the legal standards concerning the apprenticeship contract offer effective protection to young apprentice and ensure

Marilande Almada de Mendonça Papa

Especialista em Administração de Organizações pela FUNDACE -FEARP MBA/ Pós Graduando em Direito e Processo do Trabalho pela FDRP-USP. E-mail: almadamendonca@adv.oabsp.org.br

Marcelo Braghini

Professor de Direito do Trabalho da UEMG e UNAERP. Mestre e Doutorando em Direito pela UNAERP. E-mail:braghini.advocacia@gmail.com

the right to professionalization. The deductive approach was used with an analytical procedure, starting from a bibliographical and legal research. To reach this result, it was necessary to address to the historical context of child labour, legislation, the apprenticeship contract and its hypothesis of nullity. It was found from the analysis of the covered content that the legislation has undergone important transformations. However, despite the progress that has been made about the right to professionalization and protection of child labour, it does not confirm itself in the positive legal norm ruled by the society. Thus, it remains to be asked the current legislation that fully protects adolescents, as well as does not guarantee the right to professionalization?

Keywords: Apprentice. Professionalisation. Protection. Work.

INTRODUÇÃO

A Inicialmente, faz-se necessário destacar que esse artigo estuda a forma proposta de contratação criada pela Lei da Aprendizagem no intuito de averiguar a efetividade do direito à profissionalização e a proteção do aprendiz no mercado de trabalho.

Para elaboração desse artigo, recorreu-se ao método dedutivo. O objetivo desse trabalho consiste em averiguar em que medida a Lei de Aprendizagem oferece o direito à profissionalização e proteção ao aprendiz.

Assim, a estrutura do artigo foi dividida em 05 (cinco) seções, iniciando-se o estudo com o histórico global do trabalho infantil no intuito de entender seu aspecto histórico e social nas relações trabalhistas desenvolvidas em sociedade.

Sequencialmente, foi realizado um estudo do contrato de aprendizagem dentro do ordenamento jurídico, coletando o conteúdo previsto na legislação e doutrinas pertinentes ao tema, destacando-se os elementos necessários para o desenvolvimento do contrato de aprendizagem válido.

Justifica-se, para atingir o objetivo do presente artigo, o estudo e a compreensão das normas jurídicas que tutelam o contrato de aprendizagem para verificar se a legislação vigente é suficiente para concretizar o direito à proteção e profissionalização do aprendiz.

1 O CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO INFANTIL

1.1 Origem histórica no Brasil

No Brasil, a exploração do trabalho infantil remonta ao período da escravidão. Os senhores de fazenda serviam-se de descendente de escravos e menores órfãos, que eram submetidas ao labor árduo com jornadas extensas.

Com a abolição da escravatura e aumento da oferta de mão de obra, muitas famílias brancas passaram a disponibilizar crianças para desenvolver trabalhos e complementar o orçamento familiar.

Assim, posteriormente com a industrialização no Brasil, no final do século XIX e início do século XX, os empregadores da indústria passaram a se utilizarem do trabalho infantil, uma vez que representava mão de obra mais barata.

Considerada por vários juristas como a primeira lei sobre o trabalho infantil, o decreto nº 1.313 de 17 de janeiro de 1891, que regulamentou limitação de idade, possibilidade de fiscalização pelo Poder Público, proibição do trabalho noturno, perigoso e insalubre, bem como estabelecia penalidades em caso de descumprimento.

Em 1909, Nilo Peçanha editou o Decreto nº 7.566, que criou em alguns estados da federação a Escola de Aprendizes e Artífices.

O decreto nº 17.943-A, foi assinado por Washington Luís em 1927, denominado Código de Menores, proibia o trabalho de menores de 12 anos, exigia instrução primária aos trabalhadores menores de 14 anos, bem como mantinha a vedação do trabalho noturno, perigoso e insalubre.

Atualmente atravessamos um período de grave crise política econômica e ética no Brasil, nesse contexto percebemos que grande parcela da sociedade brasileira desenvolveu uma superavaliação ao emprego, renunciando conquistas sociais e caminhando muitas vezes para um retrocesso legislativo, como bem explica José Afonso Dallegrave Neto: *“com o traspasse do Estado Social para o Neoliberal, o que se vê é um processo de desuniversalização e desconstitucionalização de direitos sociais e trabalhistas”*(Dallegrave Neto, José Afonso -pag. 17)

No Brasil, o trabalho infantil não é considerado crime pelo Código Penal. Nesse contexto, a condição social e econômica de muitas famílias é preponderante para introdução precoce das crianças e adolescentes ao mercado de trabalho. Ocorre que crianças submetidas ao trabalho apresentam mau desempenho escolar e, nesses

termos, a lei de aprendizagem pode ser considerada uma medida de protetiva ao trabalho do menor conforme se depreende da análise da legislação e do conteúdo doutrinário abaixo apresentado.

2 O CONTRATO DE APRENDIZAGEM E A LEGISLAÇÃO

2.1 O ordenamento jurídico e o contrato de aprendizagem

A Lei nº 10.097/2000, também conhecida como lei de aprendizagem, considerada como instrumento de combate ao trabalho infantil, foi posteriormente regulamentada com o Decreto Lei nº 5.598/2005, estabelecendo direitos trabalhistas e obrigações acessórias.

Impende registrar que em parceria com OIT, o extinto Ministério do Trabalho divulgou nossa legislação para 27 países da América Latina e Caribe, sendo esse instrumento normativo, considerado por muitos como um instrumento de combate ao trabalho infantil e à evasão escolar.

Entre os direitos trabalhistas assegurados, podemos destacar a possibilidade de formação técnica profissional, jornada reduzida, fundo de garantia por tempo de serviço, férias, vale transporte, estabilidade no contrato de aprendizagem durante o período contratual e entrega de certificado de qualificação profissional.

Outrossim, vale destacar que o artigo 7º, XXXIII da Constituição Federal de 1988, estabelece proteção aos menores de 18 anos quando veda o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, porém termina com a ressalva na condição de aprendiz a partir de quatorze anos.

Ainda, a Carta Magna garante no artigo 205 o direito à educação, que deve ser promovida pelo Estado, família e sociedade como um todo, visando o desenvolvimento e a qualificação para o trabalho do adolescente e do jovem portador de deficiência, assegurando a idade mínima de quatorze anos para inserção no trabalho, garantia previdenciária e trabalhista e acesso do adolescente e jovem à escola.

Quanto à regulamentação, a portaria 8740/2016 editou novas regras para a contratação de aprendizes por empresas cujas atividades-fim eram tidas como insalubres e proibidas aos menores de 18 anos. Eis que referida norma permite a formação prática dos jovens em outro ambiente.

O ordenamento jurídico brasileiro assegura o direito a profissionalização e

define o contrato de aprendizagem no artigo 62 do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente), o qual define a aprendizagem como a formação técnico-profissional com conteúdo ministrado conforme as diretrizes e bases da legislação de educação vigente.

Nesse diapasão, vale ainda citar o artigo 68 do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente), que estabelece critérios para implantação de programa social destinado a desenvolver o trabalho educativo.

No que tange aos critérios de validade do contrato de aprendizagem, remuneração, prazo de vigência, formação técnico-profissional, essas matérias encontram-se disciplinadas no art. 428 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que estabelece contrato por escrito, o aprendiz deve ser maior de 14 e menor de 24 anos (o limite da idade máxima não se aplica para portadores de deficiência), estar inscrito em programa de formação técnico – profissional, o empregador deverá anotar a CTPS, lhe será garantido o salário mínimo hora, não poderá o contrato exceder o prazo de 3 anos, exceto para aprendizes portadores de deficiência situação em que não há limite para duração do contrato de aprendizagem, nas localidades que não tenha ensino médio, poderá ocorrer a contratação do aprendiz sem frequência escolar desde que tenha completado o ensino fundamental, no caso do aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, para validade do contrato de aprendizagem além da anotação na CTPS, deverá ser comprovada matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Com a edição do decreto 11.061/22, ampliou o limite de idade até os 29 anos para programas de aprendizagem profissional que envolvam o desempenho de atividades vedadas a menores 21 anos de idade.

Quanto aos critérios para cálculo do percentual obrigatório da cota na contratação de aprendizes, o artigo 429, caput da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), estabelece o mínimo de 5% e máximo de 15% dos trabalhadores existentes no estabelecimento. Todavia, não será aplicada essa regra quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, ou que tenha por objetivo a educação profissional (art. 429, §1º-A). Nesse ponto também houve alterações com o decreto 11.061/22 que empresas com mais de um estabelecimento na mesma unidade federativa possa somar a cota de aprendizagem de todos os estabelecimentos, podendo eleger um ou mais estabeleci-

mentos para contratação dos aprendizes, desde que o número de aprendizes contratados corresponda, no mínimo, a 150% da soma das cotas mínimas de todos os seus estabelecimentos, podendo ser incluído na base de cálculo funções que demandem habilitação profissional de tecnólogo e técnico de nível médio, porém não computado na base de cálculo trabalhadores temporário, com regime de trabalho intermitente e que esteja gozando benefício previdenciário ou afastado por auxílio.

O decreto 11.061/22 , permitiu ainda a modalidade de contratação indireta com a utilização de entidades e empresas de formação técnicos profissionais como SENAI, SENAC e SENAT, afastando desse modo a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre os estabelecimentos que aderirem essa modalidade.

A responsabilidade de matrícula do aprendiz é do empregador, o rol das instituições qualificadas para ministrar o curso de aprendizagem e o direito ao certificado de conclusão do curso de aprendizagem encontra-se disciplinadas no artigo 430 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

No que tange à remuneração do aprendiz, lhe será garantido um salário mínimo/hora, salvo condição mais favorável, fixada no contrato de aprendizagem e prevista em convenção ou acordo coletivo. Também é direito do aprendiz receber o vale transporte.

Insta ressaltar que o sistema de remuneração não protege integralmente o aprendiz. Eis que a base de cálculo de salário costumeiramente observa apenas o tempo despendido nas atividades laborais desempenhadas dentro da empresa, desprezando o tempo em que o aprendiz passou dentro dos cursos profissionalizantes.

O depósito do FGTS deve ser efetuado no percentual de 2% da remuneração paga ou devida no mês anterior, conforme dispõe o art. 15, §7º da lei nº 8.036/90.

No que tange à carga horária laboral do aprendiz, verifica-se que a legislação não cumpre o papel de protetor que se espera, pois impõe ao menor uma jornada excessiva considerando o estágio de desenvolvimento físico e intelectual do jovem aprendiz. A carga horária total tempo de aprendizagem prática e teórica não deveria ultrapassar a jornada diária de 6 horas, sob pena de prejudicar o pleno aprendizado e desenvolvimento, bem como importar em sérios prejuízos ao seu repouso, convivência social e saúde do aprendiz.

Em relação às férias, deverão coincidir com as férias escolares, não podendo o empregador conceder em período diverso ao fixado no programa de aprendizagem,

tampouco segundo o artigo 432 da CLT a duração do trabalho poderá exceder 6 (seis) horas diárias, sendo o limite de 8 (oito) horas diárias aos aprendizes que completaram o ensino fundamental, sendo proibida a prorrogação e compensação de jornada, o tempo de deslocamento entre as entidades de aprendizagem profissional e empresa não poderá ser computado como jornada diária.

O artigo 433 da CLT(Consolidação das Leis do Trabalho) estabelece as modalidades de extinção do contrato de aprendizagem, nas hipóteses do aprendiz completar 24 anos, desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, ressalvando sua inaplicabilidade quando o aprendiz for deficient e não lhe for assegurado apoio ou tecnologias assistivas, falta grave, ausência injustificada escolar que provoque a perda do ano letivo e a pedido do aprendiz.

Importante ressaltar que, mesmo no caso de redução do quadro de pessoal, não haverá a possibilidade de demissão dos aprendizes. Eis que o artigo 433 é taxativo nas hipóteses de término do contrato de aprendizagem, não contemplando tal possibilidade.

Assim, o aprendiz não pode ser demitido sem justa causa. Verifica-se a preservação de empregos do jovens, que estarão protegidos diante da crise econômica e financeira.

Todavia, se a empresa alterar a modalidade do contrato de aprendizagem para o contrato de prazo indeterminado, estará sujeita a autuação administrativa. Eis que o contrato de aprendizagem tem natureza especial, como forma de proporcionar ao jovem aprendiz sua formação profissional.

Assim, no caso de rescisão antecipada, não contemplada nas hipóteses acima mencionadas, o aprendiz terá direito a aplicação de indenização prevista no artigo 479 da CLT(Consolidação das Leis do Trabalho), metade da remuneração que teria direito até o final do contrato.

No que tange ao processo de fiscalização do cumprimento da cota de aprendizagem, ocorrerá consoante ao disposto no art. 30 da Instrução Normativa nº 146/2018.

Necessário registrar que o legislador também regulamentou as sanções que devem ser impostas no caso de descumprimento da cota de aprendizagem. O artigo 434 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) dispõe sobre a penalidades, que implica em imposição de multas de valor igual a um salário mínimo regional, calculado

sobre quantos empregados estiverem em desacordo com a lei, não podendo ultrapassar cinco vezes o salário mínimo regional.

O Manual da Aprendizagem estabelece o procedimento para aplicação das penalidades, na seguinte ordem, lavratura de auto(s) de infração e imposição de multa(s), garantindo o contraditório e ampla defesa, encaminhamento do relatório ao MPT, formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e ou ajuizamento de ação civil pública, encaminhamento de relatórios ao MPT e Promotoria da Infância e Juventude para providências legais cabíveis, nulidade do contrato de aprendizagem, caracterização de relação de emprego por prazo indeterminado.

2.2 Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o contrato de aprendizagem

No âmbito internacional, impende destacar as diversas Convenções e Recomendações da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que visam assegurar o direito a profissionalização e proteção do jovem no mercado de trabalho, promovendo igualdade de oportunidade de emprego e capacitação profissional, além de possuir o objetivo de banir práticas de exploração ao trabalho e discriminação.

Nessa linha, cabe transcrever trecho da obra “Trabalho e Profissionalização do Jovem” (Oliveira, Oris de: Trabalho e profissionalização do jovem – página 36):

- “(…)1. Convenção 87, sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, 1948;
2. Convenção 89 trabalho noturno de menores na indústria;
 3. Convenção 100, sobre igualdade de remuneração, 1951;
 4. Convenção 105, sobre trabalho forçado, 1957;
 5. Convenção 111, sobre discriminação (ocupação e emprego), 1958;
 6. Convenção 122, sobre política de emprego, 1964;
 7. Recomendação 136, sobre programas especiais para os jovens, 1970;
 8. Convenção 1958, sobre idade mínima, 1973;
 9. Recomendação 146, sobre idade mínima, 1973;
 10. Convenção 142, sobre desenvolvimentode recursos humanos, 1975;
 12. Recomendação 192, sobre piores formas de trabalho infantil.”[15]

Nesse contexto, vale ainda destacar as Recomendações e Convenções abaixo listadas, por (Oliveira, Oris de : Trabalho e profissionalização do jovem páginas 41-42):

- “(…)- Recomendação 88: sobre formação profissional de adultos, inclusive deficientes, 1950.
- Recomendação 101: sobre formação profissional (agricultura), 196.n. 3 – A orientação profissional é um processo contínuo, cujos princípios fundamentais são os mesmos seja qual for a idade da pessoa que recebe seus conselhos.
 - Convenção 117: sobre políticas social (normas e objetivos), 1962 (ratificada). (Parte VI – Educação e formação profissional, arts. 15 e 16; ns. 46 a 54 sobre aprendizagem.)
 - Recomendação 117: sobre formação profissional, 1962. (Substitui as de 1939, 1939 [aprendizagem] e 1950; n. 15 [pré-profissionalização, ns. 46 a 54 [aprendizagem].
 - Recomendação 126: sobre formação profissional (pescadores), 1966. (Art. 15 [pré-profissionalização].)
 - Recomendação 136: sobre programas especiais para jovens, 1970.
 - Recomendação 137: sobre formação profissional (pessoal marítimo), 1970.
 - Convenção 140: sobre licença remunerada de estudos, 1974 (ratificada).
 - Recomendação 148: sobre licença remunerada de estudos, 1974.
 - Convenção 142 (ratificada): sobre desenvolvimento de recursos humanos, 1975.
 - Recomendação 150: sobre a orientação profissional e a formação profissional para desenvolvimento dos recursos humanos (Há referências explícitas a adolescentes, por ex. n. 7, inciso I). (Art. 5º: sobre orientação e formação profissional.)
 - Convenção 159: sobre readaptação e emprego (deficientes), 1983.
 - Recomendação 196: sobre promoção de cooperativas, 2002.”

No que tange à eficácia jurídica da Convenção Internacional, necessário dizer que sua introdução ao ordenamento jurídico pátrio está atrelada a sua ratificação por ato legislativo (art. 49, inciso I da Constituição Federal), de tal maneira que apenas após ratificação, passa a vigorar no ordenamento jurídico na mesma hierarquia das leis ordinárias.

Já as Recomendações não estão sujeitas a ratificação, bem como não possuem poder coercitivo, limitando-se a oferecer diretrizes de ação para implemento de políticas de ação a serem adotadas.

Nessa senda, insta ressaltar a Convenção Internacional nº138 que regula a fixação da idade mínima para admissão no emprego, aprovada pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo n.179, de 14.12.1999), bem como a Convenção Internacional nº 182 que proíbe as piores práticas de trabalho infantil, tais como venda, tráfico de crianças, trabalho forçado, exploração sexual e realização de atividades ilícitas como tráfico de entorpecentes e armas de fogo, também foram aprovadas pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo n.178, de 14.12.1999).

2.3 Elementos do contrato de aprendizagem

O contrato de aprendizagem pode apresentar duas modalidades: com vínculo de emprego e sem vínculo de emprego. Quando na modalidade com vínculo de emprego, deve ser escrito e por prazo determinado, não podendo ultrapassar o prazo de 3 (três) anos, salvo aqueles pactuados com aprendizes portadores de deficiência. Deverá, ainda, conter requisitos específicos como a qualificação da empresa contratante e do aprendiz, identificação da entidade que ministra o curso de aprendizagem, designação da função e curso no qual o aprendiz está matriculado, salário ou remuneração mensal (ou salário-hora), jornada diária e semanal, com indicação dia/hora dedicados a atividade prática, termo inicial e final do contrato de aprendizagem, responsabilidades do empregador e do aprendiz, assinatura do responsável legal da empresa e do aprendiz.

Quando o aprendiz estiver na faixa etária entre 14 e 16 anos, deverá o contrato também ser assinado pelo seu responsável legal, pois trata-se de absolutamente incapaz nos termos do artigo 3º do Código Civil/2002.

No que tange à capacidade das partes, enquanto o aprendiz não atinge os 18 anos, possui capacidade relativa para prática de alguns atos laborais, sendo que para outros atos irá necessitar de assistência do responsável legal.

3 HIPÓTESES DE NULIDADE DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

A finalidade do contrato de aprendizagem é a formação técnico profissional metódica e compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Por outro lado, o aprendiz deve executar com zelo e diligência as tarefas delegadas que proporcionarão sua formação para o mercado de trabalho.

Nessa senda, verifica-se que o contrato de aprendizagem possui uma função social, eis que proporciona vários benefícios para sociedade, pois não só garante a possibilidade de aprendizagem de um ofício, como ainda permite ao empregador preparar um profissional com o perfil da sua empresa.

Ocorre que a validade do contrato de aprendizagem está adstrita a alguns pressupostos, tais como anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o Ensino Fundamental e inscrição no programa de aprendizagem.

Assim, no caso de descumprimento dos requisitos acima elencados, o contrato de aprendizagem poderá ser declarado nulo nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhista, estabelecendo-se vínculo empregatício com o empregador.

Todavia, tal hipótese não ocorrerá se o empregador for pessoa jurídica de direito público, o que sem dúvida representa uma falha na efetiva proteção do aprendiz.

São várias as situações em que se implica na nulidade do contrato de aprendizagem. Todavia, faz-se necessário revelar que todas as hipóteses que ensejam sua invalidade têm como ponto comum a violação dos dispositivos legais que regulamentam o contrato de aprendizagem.

Observa-se que o judiciário tem atuado no sentido de assegurar ao aprendiz a efetiva proteção, bem como o direito à profissionalização, punindo aqueles que buscam burlar a legislação, utilizando-se do contrato de aprendizagem para intensificar a exploração laboral e encobrir um contrato de trabalho convencional, o que merece total repúdio da sociedade, vez que desvirtua o objetivo de proteção e profissionalização do aprendiz. Com isso, propicia ao aprendiz melhores oportunidades no mercado de trabalho.

A Instrução Normativa nº 146, de 25 de Julho de 2018, em seu artigo 37, dispõe sobre as hipóteses em que ocorre a descaracterização do contrato de aprendizagem, não houver contrato de aprendizagem por escrito e com prazo determinado, deixar de proceder anotação na CTPS, não houver comprovado matrícula e frequência do aprendiz à escolar, programa de aprendizagem em desconformidade com a legislação, ausência de correlação entre atividades práticas e as ministradas no programa de aprendizagem, contratação de entidades sem fins lucrativos não inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem ou em programas de aprendizagem não validado no referido Cadastro.

CONCLUSÃO

O estudo realizado demonstrou que o direito à profissionalização e à proteção do jovem aprendiz no mercado de trabalho ainda se encontra estado de evolução, na medida em que a legislação vigente não contém instrumentos suficientes para al-

cançar o direito a profissionalização do aprendiz.

Todavia, inegável que os dispositivos legais apresentados são um importante instrumento no combate ao trabalho infantil e da precarização do trabalho do jovem.

Inferese do estudo realizado a carência do desenvolvimento mecanismos legislativos na assistência aos jovens no período posterior à qualificação. Inserções precárias e temporárias não têm o condão de combater a situação de vulnerabilidade social, tampouco efetiva o direito a profissionalização.

Reitera-se: é preciso repensar esse modelo de aprendizagem meramente assistencialista para concretização do direito à profissionalização, buscando sempre o desenvolvimento cultural e econômico, no tocante as ações de fiscalização do cumprimento das cotas de aprendizagem, necessária sua intensificação, dado a ausência de consciência coletiva empresarial no sentido de alcançar que a formação profissional do aprendiz se traduz em elemento essencial para sustentabilidade do empreendimento econômico.

Conclui-se, portanto, que a norma do contrato de aprendizagem não alcança sua plena eficácia por falta de fiscalização eficiente quanto ao cumprimento das cotas estabelecidas na legislação. Também nota-se falta de articulação de políticas públicas voltadas para profissionalização do aprendiz de forma coordenada para atender o mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

Legislação:

BRASIL. **Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909**. Crêa nas capitães dos Estados da Republica Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primario e gratuito. Disponível em http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909.pdf Acesso em 27 de janeiro de.2020.

BRASIL. **Decreto nº 17.943-A de 12 de outubro de 1927**. Consolida as leis de assistencia e protecção a menores. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D17943A.htm Acesso em 27 de janeiro de .2020

Convenção OIT n.005 - **Idade Mínima de Admissão nos Trabalhos Industriais**. Disponível em <<https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao005.pdf>>. Acesso em 27 de janeiro de 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO (Brasil). Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Instrução Normativa SIT nº 146**. Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, 25 jul. 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/34730621/do1-2018-07-31-instrucao-normativa-n-146-de-25-de-julho-de-2018-34730599. Acesso em: 22 jan. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Secretaria de Trabalho e Emprego. **Manual da Aprendizagem 2017**. Disponível <http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual_da_Aprendizagem2017.pdf> Acesso em: 22 de jan. 2020.

Artigos em revistas:

IGREJA CATÓLICA. Papa (1878-1903; Leão XIII). **Carta Encíclica «Rerum Novarum»**: a todos os nossos veneráveis irmãos, os patriarcas, primazes, arcebispos e bispos do orbe católico, em graça e comunhão com a sé apostólica sobre a condição dos operários. Roma: Libreria Editrice Vaticana, 1891. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_lxiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em 22 de jan. 2020.

Livros:

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Direito do Trabalho Contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2003. p. 9.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Atual., Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 404.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2011, p.

639.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do trabalho do menor**. São Paulo: LTr,2003, p. 28, 45,46, 54 e55.

OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e profissionalização do jovem**. São Paulo: LTr,2004, p. 36, 41 e 42.

Artigo publicado originalmente nos Anais do V Seminário de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: Novos Trabalhos e Sindicalismo.