

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
MESTRADO EM DIREITO**

MARLUS EDUARDO FARIA LOSSO

**A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA NA QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL DO JOVEM**

CURITIBA

2008

MARLUS EDUARDO FARIA LOSSO

**A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA NA QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL DO JOVEM**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação, Pesquisa e Extensão em Direito, da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore

CURITIBA

2008

MARLUS EDUARDO FARIA LOSSO

**A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA NA QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL DO JOVEM**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação, Pesquisa e Extensão em Direito, da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore
Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Orientador

Prof. Dr. Roland Hasson
Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Prof. Dr. Eduardo Milleo Baracat
Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA

Curitiba, 27 de fevereiro de 2008

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter iluminado o caminho pelo qual passei.

À minha família e aos amigos.

À Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR).

Ao Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore, pela orientação, apoio, amizade e principalmente confiança recebidos desde o início deste Projeto.

Ao Prof. Dr. Roland Hasson, por ter aguçado meu espírito crítico durante suas brilhantes aulas do Mestrado.

À Prof^a. Dra. Fabiane Lopes Netto Bueno Bessa, por ter me ensinado os conceitos básicos e a importância da Responsabilidade Social no mundo em que vivemos.

À Deborah Bartolomei Seleme, pela demonstração incondicional de apoio e incentivo, em todos os momentos.

Ao amigo Mariano Czaikowski, pelo esforço na tradução do resumo à língua italiana.

Ao Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná (CIEE/PR), na pessoa de seus Presidentes Luiz Nicolau Mäder Sunyé e Francisco Fernando Fontana, bem como pelo Superintendente Executivo Douglas Rogério Benke.

À Dra. Mariane Josviak, Procuradora Regional do Trabalho da 9^a Região, pelas valiosas contribuições.

Enfim, agradeço a todos aqueles que direta ou mesmo indiretamente colaboraram para a conclusão desta importante etapa em minha vida.

(...) o lucro não é o único indicador das condições da empresa. Pode acontecer que a contabilidade esteja em ordem e simultaneamente os homens, que constituem o patrimônio mais precioso da empresa, sejam humilhados e ofendidos na sua dignidade. Além de ser moralmente inadmissível, isso não pode deixar de se refletir futuramente de modo negativo na própria eficiência econômica da empresa. Com efeito, o objetivo desta não é simplesmente o lucro, mas sim a própria existência da empresa como comunidade de homens que, de diverso modo, procuram a satisfação das suas necessidades fundamentais e constituem um grupo especial ao serviço de toda a sociedade. O lucro é um regulador da vida da empresa, mas não o único; a ele se deve associar a consideração de outros fatores humanos e morais que, a longo prazo, são igualmente essenciais para a vida da empresa.

João Paulo II

Encíclica Centesimus Annus, de 5 de maio de 1991

RESUMO

Segundo alguns órgãos estatísticos, a taxa de desemprego dos jovens com idade entre 14 e 24 anos está muito próxima dos 18%, sendo uma das principais causas a falta de qualificação profissional desses jovens. Neste contexto, a presente Dissertação analisa, de forma crítica, e comparando com o Direito Estrangeiro, os principais programas governamentais brasileiros voltados à qualificação profissional dos jovens nesta faixa etária, que carentes de estudo, encontram barreiras difíceis de serem superadas para o ingresso no mercado de trabalho. Assim, cientes do fracasso da maioria desses programas, e imbuídas da premissa constitucional da repartição da responsabilidade pelo estudo dos jovens entre o governo, a família e a sociedade (art. 205 da CF), muitas empresas privadas vêm investindo grandes recursos na qualificação pessoal e profissional dos jovens, inclusive oferecendo noções de cidadania. Esta atitude demonstra que o empresário não está somente preocupado com a busca indiscriminada pelo lucro, o que causaria sérios impactos negativos à coletividade onde está inserida, mas pelo contrário, reflete a consciência da missão, da importância e dos efeitos que a empresa irradia para todos aqueles que estão ao seu redor, seja a população local, clientes, fornecedores, meio ambiente e governo (*stakeholders*). Assim, a atuação voltada à melhoria da qualificação dos jovens pode proporcionar a sustentabilidade da empresa, base da responsabilidade social.

Palavras-chaves: Qualificação dos Jovens. Responsabilidade Social. Sustentabilidade Empresarial.

RIASSUNTO

Secondo alcuni organi statistici, il tasso di disoccupazione dei giovani di età fra 14 e 24 anni è molto prossimo del 18%, di cui una delle principali cause è la mancata qualifica professionale di questi giovani. In questo contesto, la presente Dissertazione analizza, di forma critica, e comparando con il Diritto straniero, i principali programmi del governo brasiliano in riguardo alla qualifica professionale dei giovani in questa fascia di età, che carenti di istruzione, trovano barriere difficili da superare per l'ingresso nel mercato di lavoro. Così, scienti del fracasso della maggior parte di questi programmi, e stimulate dalla premessa costituzionale della ripartizione della responsabilità per l'istruzione dei giovani fra il governo, la famiglia e la società (art. 205 della Costituzione Federale), molte imprese private investono grossi mezzi nella qualifica personale e professionale dei giovani, pure proporzionando nozioni di cittadinanza. Questo atteggiamento dimostra che l'imprenditore non è preoccupato soltanto di cercare indiscriminatamente il profitto, e questo causerebbe serie conseguenze negative alla collettività dove sua attività si svolge, però al contrario, riflette la coscienza della missione, dell'importanza e degli effetti che l'impresa irradia su tutti quanti sono al suo intorno, sia la popolazione locale, clienti, fornitori, ambiente e governo (*stakeholders*). Così, l'attuazione diretta per il miglioramento della qualifica dei giovani può proporzionare la sostenibilità dell'impresa, base della responsabilità sociale.

Parole-chiavi: Qualifica dei giovani. Responsabilità Sociale. Sostenibilità Imprenditoriale.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
CEB	- Câmara de Educação Básica
CIEE	- Centro de Integração Empresa-Escola
CEE	- Conselho Estadual de Educação
CF	- Constituição Federal
CNE	- Conselho Nacional de Educação
CJS	- Consórcio Social da Juventude
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	- Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
FGTS	- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FNDE	- Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
IBASE	- Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas
IDJ	- Índice de Desenvolvimento Juvenil
LDB	- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MERCOSUL	- Mercado Comum do Cone Sul
MPT	- Ministério Público do Trabalho
MTE	- Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
ONG	- Organização Não Governamental
ORBIS	- Observatório Regional Base de Indicadores de Sustentabilidade
PEA	- População Economicamente Ativa
PETI	- Programa de Erradicação do Trabalho Infantil
PNAD	- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNPE	- Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego
SELIC	- Sistema Especial de Liquidação e de Custódia
SENAC	- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SESCOOP	- Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO OCIDENTAL	16
2.1 AS PRIMEIRAS FORMAS DE TRABALHO	16
2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS NA MODERNIDADE	18
2.3 OS NOVOS TEMPOS: A ERA CIBERNÉTICA	28
2.4 A REALIDADE BRASILEIRA E A SITUAÇÃO DOS JOVENS.....	34
3 FORMAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	40
3.1 ESTÁGIO CURRICULAR	41
3.1.1 Requisitos Formais e Materiais.....	45
3.1.2 Partes	47
3.1.3 Agentes de Integração.....	49
3.1.4 Fiscalização	50
3.1.5 Comentários à nova legislação em tramitação no Congresso Nacional...	52
3.2 PROGRAMA NACIONAL DE ESTÍMULO AO PRIMEIRO EMPREGO.....	53
3.2.1 A realidade do PNPE	54
3.3 PROJETO ESCOLA DE FÁBRICA	57
3.4 PROJOVEM	59
3.5 LEI DO VOLUNTARIADO	62
3.6 TRABALHO EDUCATIVO	63
3.7 APRENDIZAGEM.....	65
3.7.1 Histórico.....	65
3.7.2 Características.....	67
3.7.3 A Garantia de Emprego.....	71
3.7.4 O vínculo de emprego com a entidade sem fins lucrativos	72
3.7.5 Atuação dos órgãos de fiscalização.....	72
3.8 DIREITO ESTRANGEIRO.....	73
3.8.1 CONVENÇÃO 142 DA OIT SOBRE A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	73
3.8.2 MERCOSUL.....	76
3.8.2.1 Argentina	77
3.8.2.2 Uruguai.....	78

3.8.2.3 Paraguai	79
3.7.2.4 Venezuela	79
3.8.3 Demais Países	80
3.8.3.1 Chile	80
3.8.3.2 Colômbia	81
3.8.3.3 Estados Unidos	82
3.8.3.4 Itália.....	82
3.8.3.5 Espanha	83
4 RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS	85
4.1 CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL	87
4.2 AS CERTIFICAÇÕES SOCIAIS	94
4.3 O BALANÇO SOCIAL	98
4.4 FORMAS DE SE PRATICAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL VOLTADAS À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO JOVEM	101
4.4.1 Responsabilidade Social Empresarial no Estágio Curricular	103
4.4.2 Responsabilidade Social Empresarial e a Cota de Aprendizagem	108
4.4.3 Iniciativas de Responsabilidade Social Empresarial voltadas à qualificação dos jovens	110
4.4.3.1 Aché (Capacitação de Adolescentes para o Mercado de Trabalho e Programa Formare).....	111
4.4.3.2 Alcatel-Lucent (NOS do Amanhã)	111
4.4.3.3 América Latina Logística (Oficina de Talentos)	112
4.4.3.4 Banco do Brasil (Programa Adolescente Trabalhador)	112
4.4.3.5 Banco Itaú (Programa Jovens Urbanos)	113
4.4.3.6 Bosch / Divisão de Freios (Programa para Capacitação de Adolescentes, Ação Social Bosch e Bosch Bahia Solidária)	114
4.4.3.7 Coca-Cola (Programa de Valorização Jovem)	114
4.4.3.8 Coimex (Educação e Ambiente).....	115
4.4.3.9 Elektro (Escola “Formare Elektro” e “Fazer Acontecer”).....	116
4.4.3.10 Eletrosul Centrais Elétricas S.A. (Adolescentes Assistidos).....	117
4.4.3.11 Empresa Metropolitana de Águas e Energia S.A. (Oficinas Profissionalizantes)	117
4.4.3.12 GKN DRIVELINE (Qualificação de Jovens Profissionais e Projeto Renascer)	118

4.4.3.13 Grupo Eberle Mundial (Projeto Júnior Achievement e Projeto Pescar)	118
4.4.3.14 Itaipu Binacional (Um Futuro para os Jovens).....	119
4.4.3.15 Marcopolo (Escola de Formação Profissional)	120
4.4.3.16 Microsiga (Instituto de Oportunidade Social).....	120
4.4.3.17 O Boticário (Programa Trainee em Meio Ambiente).....	121
4.4.3.18 Souza Cruz (Empreendedorismo do Jovem Rural)	121
4.4.3.19 Rede Brasil Sul – RBS (Talentos Jovens e Projeto Moinho).....	122
4.4.3.20 Renner Sayerlack (Formar)	122
4.4.3.21 Serasa (Programa Jovem Ser Cidadão).....	123
4.4.3.22 Springer Carrier (Pescar)	123
4.4.3.23 Metso Minerals (Programa de Estágio, Pescar, Força Jovem e Patrocinando o Jovem Talento).....	123
4.4.3.24 Unibanco (Programa de Preparação para o Trabalho e Projeto Estúdio Aprendiz)	124
4.4.3.25 Visanet (Projeto Ser Humano e Ação Profissionalizante).....	125
4.4.3.26 Weg (Centroweg)	125
4.4.3.27 Xerox do Brasil (Camp)	125
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	126
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129
LEGISLAÇÃO CONSULTADA.....	136
ANEXOS	138

1 INTRODUÇÃO

Na parte inicial do capítulo “A Evolução do Trabalho no Mundo”, é apresentado o desenvolvimento das três formas iniciais de trabalho humano, que foram: escravidão, servidão e o trabalho em corporações.

Da análise mais apurada desses três importantes momentos históricos, verifica-se, em sua essência, que apenas o trabalho nas Corporações de Ofício exigia qualificação mínima do trabalhador, no caso o companheiro, que recebia certa retribuição pelo trabalho realizado.

Com o avanço da sociedade, já em meados do Século XVIII, a Revolução Industrial, sofrendo diretamente os efeitos da Revolução Francesa de 1789, proporcionou a ruptura de antigos paradigmas. Um deles foi a proliferação das idéias do liberalismo, em que não havia qualquer intervenção estatal na economia.

Em decorrência disso, a grande disponibilidade de mão-de-obra havida passou a aceitar o trabalho nas condições existentes, ou seja, sem qualquer proteção, tutela ou respeito dos direitos humanos mais básicos, inclusive em relação às mulheres e às crianças. Aliás, na época, o labor se limitava a operar um maquinário de forma repetitiva, e isso bastava.

A preocupação efetiva com a necessidade de tutela dos direitos laborais surge com o Papa Leão XIII, quando publica a Encíclica *Rerum Novarum*. A partir daí, percebe-se a necessidade de intervenção do Estado para proteger os trabalhadores das péssimas condições de trabalho. Seguiu-se com a valorização da dignidade da pessoa humana, notadamente a do trabalhador, e o processo de constitucionalização do direito do trabalho, iniciado em 1917 pela Constituição Mexicana e, em 1919, com a Constituição Alemã de Weimar.

Com o passar do tempo, a sociedade avança e há pouco tempo ingressou em uma nova revolução, em que o conhecimento é o pilar que sustenta toda a economia globalizada. Agora não mais basta a execução de uma determinada atividade repetitiva, mas exige-se qualificação do empregado, sem a qual o acesso ao mercado de trabalho torna-se cada vez mais difícil.

Essa situação é agravada ainda mais em se tratando de jovens com idade entre 14 e 24 anos, que praticamente não têm efetivas oportunidades de acesso ao estudo. Aliás, é importante lembrar que, segundo o DIEESE, a taxa de desemprego

juvenil no Brasil está em torno de 18%, sendo uma das causas exatamente sua inexperience profissional, ou seja, a falta de conhecimentos técnicos.

Diante dessa realidade, e temendo que o jovem busque sua sobrevivência de forma desumana, no tráfico de drogas, na violência e na prostituição, o Governo Federal vem tentando, sem muito sucesso, criar e desenvolver medidas voltadas à qualificação profissional dos jovens. Esse é o tema tratado no Capítulo denominado “Formas de Qualificação Profissional do Jovem”.

Nele, será possível perceber que muitas dessas medidas fracassaram ou vêm fracassando, a exemplo do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego. Por outro lado, outras apesar de bem estruturadas, encontram óbices na sua execução, tais como o Estágio Curricular e a Aprendizagem (cuja origem remonta o período das Corporações de Ofício).

De forma geral, os programas governamentais não dão certo porque falta-lhes “conversa” entre si, ou seja, um não complementa o outro, sendo tratados como se possuísem objetivos diferentes, denotando nítida incompetência de quem os criou. Da mesma forma contribui para o problema a falta de escolarização dessa população brasileira, com média de apenas 7 anos de estudo, além da altíssima taxa de repetência escolar.

Ainda no mesmo Capítulo, são abordadas as medidas públicas encontradas no direito estrangeiro, com destaque aos países do MERCOSUL, Chile, Colômbia, Estados Unidos, Itália e Espanha. A Convenção nº. 142 da Organização Internacional do Trabalho também é analisada.

Além desses mecanismos e programas de qualificação profissional do jovem criados pelo Estado, existe outra faceta muito mais eficaz e que vem possibilitando a colheita de bons resultados. Trata-se de iniciativas pioneiras, a maior parte de empresas privadas, que vêm sendo implementadas desde a década de 80 por empresários conscientes da Responsabilidade Social de seus empreendimentos.

É exatamente este o ponto principal da presente Dissertação.

Neste diapasão, conforme apontado no capítulo “Responsabilidade Social das Empresas”, é possível perceber que uma empresa despreocupada com os impactos negativos de sua atividade, buscando indiscriminadamente o lucro, não consegue sobreviver no mundo competitivo da disputa comercial, uma vez que existe forte pressão de toda a sociedade e dos consumidores no sentido de exigir que a empresa atenda sua função social.

A função social é aquela voltada às práticas que proporcionem a sustentabilidade da empresa perante a comunidade em que está inserida, e isso vale para todos os campos: trabalhista, ambiental, ético, comercial, etc.

Assim, vale lembrar que, segundo o disposto no art. 205 da Constituição Federal, “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

Pelo que se nota, e conforme abordado no Capítulo, não cabe apenas ao Poder Público ou mesmo à família a responsabilidade de oferecer a educação nos termos constitucionais, mas sim também à sociedade, o que inclui, por conclusão, a empresa (propriedade privada). É exatamente assim que muitas empresas vêm fazendo, apesar da nítida falta de apoio governamental.

A prática da Responsabilidade Social Empresarial, de maneira constante e sustentável, como essas atitudes voltadas à preocupação com as dificuldades de acesso dos jovens ao mercado de trabalho (em virtude de sua falta de oportunidades de qualificação) faz com que a empresa consiga, além da sobrevivência na competição comercial, contribuir com uma sociedade mais justa e igualitária.

Também não poderia ser diferente, pois ainda a própria Constituição Federal, em seu art. 170, exige que a ordem econômica assegure a todos “existência digna, conforme os ditames da justiça social”, determinando o respeito aos princípios da função social da propriedade (inciso III), redução das desigualdades regionais e sociais (inciso VII) e busca do pleno emprego (inciso IX). No mesmo sentido, a atuação da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica deve respeitar sua função social (art. 173, § 1º, inciso I, da CF).

Ao assim fazer, a conclusão é no sentido de que com a prática cidadã e sustentável voltada à qualificação dos jovens, a empresa estará possibilitando a eles um horizonte com melhores perspectivas de sucesso pessoais e profissionais em um futuro muito próximo, contribuindo, desta maneira, para que a barreira do ingresso no mercado de trabalho seja superada.

Desta forma, a importância do presente estudo está em, através da comparação com as medidas governamentais (inclusive em relação ao direito

estrangeiro), demonstrar como a sociedade brasileira vem reagindo à ineficácia estatal em relação aos programas de qualificação pessoal e profissional dos jovens brasileiros, tudo sob o fundamento dos preceitos legais e constitucionais da responsabilidade social.

2 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO OCIDENTAL

2.1 AS PRIMEIRAS FORMAS DE TRABALHO

Desde a criação do universo, quando não existiam limites territoriais, governantes ou mesmo leis, o homem já trabalhava. Esse trabalho era voltado exclusivamente para sua própria subsistência, e consistia em plantar, caçar e lutar contra seus semelhantes ou mesmo contra animais que o ameaçavam.

Em um determinado momento da evolução, o homem percebeu que, da luta com seus inimigos, poderia aprisioná-lo ao invés de matá-lo, uma vez que esse prisioneiro poderia ser utilizado como força física para a execução de determinadas tarefas. Com isso, surge a escravidão, conforme apontado por Segadas Vianna:

Nos combates que travava contra seus semelhantes, pertencentes a outras tribos e grupos, terminada a refrega, acabava de matar os adversários que tinham ficado feridos, ou para devorá-los ou para se libertar dos incômodos que ainda podiam provocar. Depois compenetrava-se de que, em vez de liquidar os prisioneiros, era mais útil escravizá-los para gozar de seu trabalho. Os mais valentes e os chefes, que faziam maior número de prisioneiros, não podendo utilizar a todos em seu serviço pessoal, passaram a vendê-los, trocá-los ou alugá-los.¹

Aos escravos eram atribuídas atividades indignas aos homens, em que a força física bruta era necessária, fazendo com que seu “proprietário” ficasse livre de executá-las.

O regime da escravidão (que criava a figura dos senhores e dos escravos) foi muito utilizado pelos povos da antiguidade (inclusive egípcios, gregos e romanos), sendo que “o escravo não tinha direitos ou liberdades; era obrigado a trabalhar, sem qualquer tipo de garantia, não percebendo nenhum salário”². Para Sergio Pinto Martins:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constatamos que o trabalho do

¹ VIANNA, Segadas. Antecedentes Históricos. In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 27.

² JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoal. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2005. p. 3.

escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.³

A escravidão perdurou, formalmente, até meados do Século XIX, mas sabe-se que, na prática, ainda existem muitos trabalhadores nesta condição, ou em situação análoga, inclusive no próprio Brasil⁴.

O segundo momento histórico na evolução do trabalho é a servidão encontrada nas sociedades feudais. Naquele período, ante a ausência de uma centralização forte do poder, e considerando que a economia baseava-se na terra (agricultura e pecuária), que era de propriedade dos Senhores Feudais, tudo ficava nas mãos destes.

Assim, para que o indivíduo pudesse sobreviver, ficava subordinado às severas restrições impostas pelos proprietários dos Feudos, inclusive de locomoção. Criou-se, portanto, a figura dos servos, que segundo Amauri Mascaro Nascimento:

(...) uma vez que, embora recebesse certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.⁵

Da mesma forma, segundo Segadas Vianna, apesar de ser assegurado aos servos o direito de herança de animais e objetos pessoais, “o imposto de herança cobrado pelos senhores absorvia, de maneira escorchante, os bens dos herdeiros”⁶. E ainda que, “o senhor da terra podia mobilizá-los obrigatoriamente para a guerra e também, sob contrato, cedia seus servos aos donos de pequenas fábricas ou oficinas já existentes”⁷.

Como conclusão, apesar de ter uma liberdade um pouco mais relativa, o servo se aproximava muito do escravo.

³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Jurídico Atlas, 2004. p. 38.

⁴ No Relatório Global referente ao Combate ao Trabalho Escravo, divulgado pela Organização Internacional do Trabalho, estima-se que existe no Brasil aproximadamente 25 mil pessoas em situação análoga a de escravo. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/trabalho_forcado/oit/relatorio/relatorio_global.htm>. Acessado em 28 de janeiro de 2008.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 45.

⁶ VIANNA, Segadas. Antecedentes Históricos. In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 29.

⁷ VIANNA, Segadas. *op cit.* p. 30

Seguindo-se na linha evolutiva do trabalho, o terceiro momento é o período das Corporações de Ofício, ou Associações de Artes e Misteres, surgido exatamente em razão do excesso de poder dos senhores feudais na Idade Média.

A criação das Corporações tinha como fundamento “a identidade de profissões, como força de aproximação entre homens, obrigava-os, para assegurar direitos e prerrogativas, a se unir”⁸. Na lição de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

Em linhas objetivas, a corporação medieval representava um grupo organizado de produtores, visando o controle do mercado e da concorrência, além de garantir os privilégios dos mestres (...). As pessoas que exercessem uma mesma profissão deveriam filiar-se, de forma obrigatória, às suas respectivas corporações. Se assim não o fizessem, não poderiam desempenhar os seus ofícios.⁹

Neste período, existia a figura dos mestres (proprietários das oficinas), companheiros (trabalhadores que recebiam contraprestação para prestar seu labor ao mestre) e aprendizes (menores que recebiam o treinamento). A jornada era muito longa, chegando até 18 horas no verão.

As Corporações de Ofício se encerraram com a Revolução Francesa, em 1789, quando prevaleceu a liberdade contratual. Na época, “o Decreto d’Allarde suprimiu de vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de contratar; a Lei Le Chapelier, de 1791, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões”¹⁰.

2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS NA MODERNIDADE

A Revolução Industrial, apesar de não ser possível precisar uma data exata de sua ocorrência, teve início na Inglaterra em meados do Século XVIII. Existem diversas razões, de ordem social, econômica e política que justificam sua ocorrência.

⁸ VIANNA, Segadas. Antecedentes Históricos. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 30.

⁹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoal. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2005. p. 8.

¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Jurídico Atlas, 2004. p. 39.

Na época, com a decadência do Sistema Feudal, e com as Leis de Cerceamento (*Enclosure Acts*), houve uma grande disponibilidade de mão-de-obra. Da mesma forma, em razão do crescimento dos centros urbanos e da descoberta de novos mercados, a demanda por produtos industrializados aumentou significativamente.

Foram desenvolvidos novos processos produtivos, com destaque para a invenção da máquina a vapor por James Watt como fonte de energia para produção, a lâmpada elétrica (Thomas Edison), a máquina de fiar (James Hargreaves), a locomotiva a vapor (George Stephenson) e diversos outros inventos que modificaram completamente a vida humana e os processos de produção.¹¹

Assim, segundo apontado por Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, a produção antes artesanal entra em colapso, passando a dar lugar à produção em massa, com o incremento desses novos maquinários ¹².

Já no campo político, a Revolução Francesa eclodiu em 1789, rompendo com o absolutismo que vigorava até então. Um novo ideal, o do *laissez-faire, laissez-passer, laissez aller*, passa a prevalecer, ou seja, liberdade absoluta com pouca ou nenhuma intervenção Estatal. Essa liberdade (Estado Liberal) irradia seus efeitos no campo contratual ¹³.

Na lição de Alice Monteiro de Barros, a vontade das partes tinha força de lei no campo contratual:

Princípio liberal e postulados individualistas atuaram como as grandes bases sobre as quais se desenvolveu todo o mecanismo das relações jurídico-laborais existentes até o aparecimento do fenômeno intervencionista (...). Os indivíduos adquiriram com sua vontade o poder supremo para realizar toda a classe de atos jurídicos, os quais passaram a ter força de lei entre as partes, porque aceitos voluntariamente. O Código de Napoleão, de 1804, revela a vontade contratual como norma suprema das relações jurídicas. E assim é que o art. 1.134 do aludido diploma legal dispõe: “as convenções têm força de lei para os que as celebram”. Por outro lado, o art. 1.115 do mesmo diploma legal condiciona a revogação das convenções ao consentimento mútuo das partes ou às causas que a lei autorize.¹⁴

¹¹ CUNHA, Gilberto Alves da. **Revolução Industrial**. Disponível em: <<http://www.objetivoitajuba.com.br/gilberto/historia/geral/frmgeral16.html>>. Acessado em 26 de janeiro de 2008.

¹² ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-Modernidade**. São Paulo: LTr, 2005. p. 62.

¹³ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**: Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2005. p. 11.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 58.

Desta forma, com o êxodo populacional às cidades inglesas, as indústrias passaram a absorver essa mão-de-obra advinda do campo, contratando-a de forma livre. José Diniz¹⁵ retrata no quadro abaixo o inchamento dos centros urbanos no período de 1841 e 1891:

CIDADE	Ano de 1841	Ano de 1891
Manchester	35.000	353.000
Leeds	53.000	152.000
Birmingham	22.000	181.000
Sheffield	46.000	111.000

Em decorrência do Estado Liberal, e preocupado apenas com lucro indiscriminado, a disputa por um posto de trabalho era muito acirrada, fazendo com que as pessoas selecionadas e contratadas não tivessem respeitadas quaisquer condições mínimas de trabalho, conforme muito bem retratado por Arabela Coninck Jorge:

Na verdade, o citado período ficou marcado historicamente como uma das fases mais conturbadas e tristes para os trabalhadores que, a fim de escapar do desemprego, submetiam-se aos desmandos dos patrões que lhes impingiam jornadas de trabalho subumanas e os remuneravam com baixos e insuficientes salários. Em razão da crise e miséria que suportavam, tanto homens quanto as crianças eram obrigadas a trabalhar para ajudar no orçamento familiar.¹⁶

O trabalhador era considerado apenas o meio para que o empresário pudesse obter o retorno de seu investimento, sendo, portanto, muito desrespeitado em seus direitos. E a ele não restava outra alternativa para sobreviver, uma vez que existiam poucos postos de trabalho e uma grande mão-de-obra disponível.

Da mesma forma, vale lembrar que as condições de vida e de trabalho eram muito precárias e degradantes. Nas fábricas, agentes insalubres e perigosos estavam por toda a parte. As moradias dos trabalhadores também não eram diferentes: pessoas vivendo amontoadas em péssimas instalações, geralmente em

¹⁵ HUBERMAN, L. História da Riqueza do Homem. Rio de Janeiro: Guanabara-Koogan, 1986. *apud* DINIZ, José Janguê Bezerra. **O Direito e a Justiça do Trabalho diante da Globalização**. São Paulo: LTr, 1999. p. 58.

¹⁶ JORGE, Arabela Coninck. Valorização do Trabalho Humano como Fundamento da Ordem Econômica. In: VILLATORE, Marco Antonio César; HASSON, Villatore (Coord.). **Estado & Atividade Econômica**. Curitiba, Juruá, 2007. p. 26.

porões, sem ventilação ou iluminação adequadas. As instalações sanitárias e hábitos de higiene eram praticamente inexistentes, conforme explica Marco Antônio Machado Ferreira Melo:

Pela primeira vez, a tecnologia, a mecanização, produziu transformações de maior abrangência na sociedade. Se de um lado a incorporação da tecnologia a vapor possibilitou o aumento da produção, fortaleceu economicamente a burguesia industrial e favoreceu o neocolonialismo, de outro lado levou à concentração de população nas cidades, gerou insegurança e exploração da força de trabalho empregada, cuja jornada de trabalho ultrapassava as 15 horas. Propiciou, ainda, baixos salários e sem garantia de direitos. Mulheres e crianças eram contratadas nestas condições. Os menores de idade ficavam privados de se instruírem, de se alimentarem adequadamente e de terem condições mínimas de dignidade. O desemprego aumentava, junto com a criminalidade e a prostituição. (...) Por volta de 1830 a população urbana ultrapassava a rural. O inchamento das cidades se constituía, em realidade, onde predominava a promiscuidade e a falta de higiene. Surgiram novas relações sociais, mormente a imobiliária, com o aluguel de cômodos que eram ocupados, geralmente, por mais de uma família.¹⁷

Em virtude de tudo isso, os conflitos entre patrões e operários passaram a ser constantes, decorrentes principalmente da exigência de longas jornadas de trabalho (que chegavam a até 16 horas diárias, com pouco descanso), e falta ou quase inexistência de direitos trabalhistas.

Em relação a toda essa situação, Maria Margareth Garcia Vieira discorre que:

O momento histórico em que vivemos assemelha-se à “questão social” surgida a partir da Revolução Industrial no séc. XIX. A força muscular do homem poderia ser substituída pela máquina, como de certa forma ocorreu. Os postos ocupados por vários trabalhadores passaram a necessitar um número menor de trabalhadores, para com o auxílio da máquina, desempenhar o mesmo trabalho. Ocasinou um processo de urbanização e desarticulação social, provocando o desemprego agrícola e artesanal, atividades nas quais trabalhava a grande maioria da população. Houve uma crescente exploração dos trabalhadores que eram em número superior às necessidades das fábricas e indústrias, confluindo para o empobrecimento da população. Nascia a classe proletária, sob o silêncio e proteção do Estado Liberal que, sob o aspecto formal, postulava a garantia da liberdade e igualdade.¹⁸

Nesse contexto, o Papa Leão XIII publica em 1891 a Encíclica *Rerum Novarum*, refletindo a preocupação da Igreja Católica com o desrespeito às

¹⁷ MELO, Marco Antônio Machado Ferreira. A tecnologia, direito e a solidariedade. In: ROVER, Aires José (Org.). **Direito, Sociedade e Informática**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2000. p. 24.

¹⁸ VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A Globalização e as Relações de Trabalho**. Curitiba: Juruá. 2005. p. 45 et seq.

condições de trabalho dos operários, inclusive em relação ao pagamento de baixos salários:

Mas, entre os deveres principais do patrão, é necessário colocar, em primeiro lugar, o de dar a cada um o salário que convém. Certamente, para fixar a justa medida do salário, há numerosos pontos de vista a considerar. Duma maneira geral, recordem-se o rico e o patrão de que explorar a pobreza e a miséria e especular com a indigência, são coisas igualmente reprovadas pelas leis divinas e humanas; que cometeria um crime de clamar vingança ao céu quem defraudasse a qualquer preço dos seus labores: «Eis que o salário, que tendes extorquido por fraude aos vossos operários, clama contra vós: e o seu clamor subiu até aos ouvidos do Deus dos Exércitos» (Tg 5,4). Enfim, os ricos devem precaver-se religiosamente de todo o acto violento, toda a fraude, toda a manobra usurária que seja de natureza a atentar contra a economia do pobre, e isto mais ainda, porque este é menos apto para defender-se, e porque os seus haveres, por serem de mínima importância, revestem um carácter mais sagrado. A obediência a estas leis — pergunta-mos Nós — não bastaria, só de per si, para fazer cessar todo o antagonismo e suprimir-lhe as causas? ¹⁹

Depois, diversas outras Encíclicas foram publicadas manifestando a mesma reflexão, tais como: *Quadragesimo Anno* (1931); *Divini Redemptoris* (1937); *Mater et Magistra* (1961); *Populorum Progressio* (1967) e *Laborem Exercens* (1981).

As condições quase desumanas de labor deram início às primeiras agremiações de trabalhadores que, unidos e assim, mais fortes, passaram a pleitear melhores perspectivas de vida e de trabalho. Sergio Pinto Martins lembra que nascia, assim, uma importante causa jurídica:

Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. Substituíam-se o trabalho adulto pelo das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas, percebendo salários inferiores. ²⁰

Esta é a origem dos sindicatos e das filosofias de esquerda, contraponto o capital e o trabalho, conforme aponta Roland Hasson:

Mas o capitalismo moderno tem data de nascimento. Nasceu na Londres da metade do século XIX com a revolução industrial, época marcada pelas máquinas a vapor e pelo consumo de carvão como fonte de energia. O

¹⁹ Carta Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII sobre a condição dos operários. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891>. Acessado em 25 de janeiro de 2008.

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Jurídico Atlas, 2004. p. 40.

surgimento das grandes fábricas, manufatureiras sobretudo, as grandes massas de trabalhadores labutando quase sem direitos, a gênese das filosofias de esquerda a contrapor capital e trabalho, são fatos sociais que falam eloquentemente sobre este período.²¹

No mesmo sentido destaca Everaldo Gaspar Lopes de Andrade que:

(...) surge o Estado Liberal. Sua falta de compromisso com as necessidades humanas mais elementares desencadeou o aparecimento de outras alternativas teóricas – socialismo utópico, socialismo científico, anarquismo, doutrina social da Igreja, dentre outras – e práticas cotidianas de caráter coletivo, como os movimentos reivindicativos e as greves, para enfrentar um modelo de Estado e de sociedade fundamentados no utilitarismo e no individualismo contratualista.²²

Movimentos sociais surgem com muita força, tais como a “associação dos trabalhadores” de William Lovett.

No mesmo sentido, Ned Ludd (conhecido por General Ludd) apregoava que as máquinas eram a razão de toda a pobreza e miséria da época. E para disseminar suas idéias, encaminhou uma carta a um importante industrial inglês de Huddersfild, com os seguintes termos:

Possuímos informações de que você é um dos proprietários que têm um desses detestáveis teares mecânicos e meus homens me encarregaram de escrever-lhe, fazendo uma advertência para que você se desfaça deles. Atente para que se eles não forem despachados até o final da próxima semana enviarei um dos meus lugar-tenentes com uns 300 homens para destruí-los, e, além disso, tome nota de que se você nos causar problemas, aumentaremos o seu infortúnio queimando o seu edifício, reduzindo-o a cinzas; se você tiver o atrevimento de disparar contra os meus homens, eles têm ordem de assassiná-lo e de queimar a sua casa. Assim você terá a bondade de informar aos seus vizinhos de que esperem o mesmo destino se os seus tricotadores não sejam rapidamente desativados (...)²³

Seus seguidores ficaram conhecidos como Ludistas, ou “quebradores de máquinas”. Também neste período despontam idealistas como Karl Marx e Friedrich Engels, que escreveram em 1848 o Manifesto do Partido Comunista, sugerindo dez medidas práticas para acabar com o desrespeito aos operários:

²¹ HASSON, Roland. **Desemprego & Desproteção**. Curitiba: Juruá, 2006, p. 19.

²² ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-Modernidade**. São Paulo: LTr, 2005. p. 19.

²³ SCHILLING, Voltaire. **O Ludismo: A Rebelião Contra o Futuro**. Disponível em: <<http://educaterra.terra.com.br/voltaire/artigos/ludismo.htm>>. Acessado em: 27 de janeiro de 2008.

1. Expropriação da propriedade latifundiária e emprego da renda da terra em proveito do Estado;
2. Imposto fortemente progressivo;
3. Abolição do direito de herança;
4. Confiscação da propriedade de todos os emigrados e sediciosos;
5. Centralização do crédito nas mãos do Estado por meio de um banco nacional com capital do Estado e com o monopólio exclusivo;
6. Centralização, nas mãos do Estado, de todos os meios de transporte;
7. Multiplicação das fábricas e dos instrumentos de produção pertencentes ao Estado, arroteamento das terras incultas e melhoramento das terras cultivadas, segundo um plano geral;
8. Trabalho obrigatório para todos, organização de exércitos industriais, particularmente para a agricultura;
9. Combinação do trabalho agrícola e industrial, medidas tendentes a fazer desaparecer gradualmente a distinção entre a cidade e o campo;
10. Educação pública e gratuita de todas as crianças, abolição do trabalho das crianças nas fábricas, tal como é praticado hoje. Combinação da educação com a produção material etc. ²⁴

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante²⁵ apontam muitas conseqüências da Revolução Industrial para todo o sistema produtivo mundial, destacando o incremento quantitativo do rendimento do trabalho humano, a interação entre a ciência e a tecnologia, a racionalização e divisão do trabalho (visando ao maior aproveitamento das atividades industriais), o crescimento demográfico das cidades e, uma das mais importantes, o surgimento de uma nova classe social denominada proletariado urbano industrial.

No mesmo sentido, Peter Drucker destaca que:

Em pouco tempo ela mecanizou a grande maioria dos processos de fabricação, começando com a produção da mais importante mercadoria dos séculos XVIII e XIX: o algodão. (...) O preço dos tecidos de algodão caiu 90% num período de cinquenta anos durante o século XVIII. No mesmo período, sua produção cresceu pelo menos 150 vezes só na Grã-Bretanha. E embora os têxteis fossem o produto mais visível nos seus primeiros anos, a Revolução Industrial mecanizou a produção de praticamente todos os outros bens importantes, como papel, vidro, couro e tijolos. E seu impacto não se limitou aos bens de consumo. A produção de ferro e ferragens – de arame, por exemplo, - tornou-se mecanizada e movida a vapor com a mesma velocidade dos têxteis, com os mesmos efeitos nos custos, preços e na produção. No final das guerras napoleônicas, a produção de armas de fogo era movida a vapor em toda a Europa; os canhões eram produzidos dez a vinte vezes mais depressa do que antes e seu custo caiu em mais de dois terços. ²⁶

²⁴ MARX, Karl; ANGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Martin Claret. 2000.

²⁵ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 3ª Ed. Tomo I. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2005. p.10 *et seq.*

²⁶ DRUCKER, Peter. **A Administração na Próxima Sociedade**. São Paulo: Nobel, 2002, p. 16 *et seq.*

A Revolução Industrial traça alguns marcos importantes. Um deles, na fase mais avançada desse período (1908), foi a idéia de popularização do veículo automotor, proposto por Henry Ford.

Seu esforço, baseado nos ensinamentos e nas premissas administrativas de Frederick Taylor, era de produzir um veículo (que ficou conhecido como modelo “T” ou “Ford Bigode”) em grande escala (portanto todos os automóveis eram rigorosamente iguais, sem qualquer personalização²⁷), com baixo custo (cerca de U\$850 cada unidade) e que gerasse grande lucro.

Assim nasceu a *Ford Motor Company* e o modelo Fordismo de produção.

Entre 1914 a 1918 ocorreu a 1ª. Guerra Mundial, sendo uma de suas causas a busca por novos mercados. Com seu término, surge um movimento para proteção constitucional de direitos básicos e fundamentais da pessoa humana, incluindo-se preceitos trabalhistas, uma vez que os Códigos oitocentistas não mais eram capazes de solucionar os conflitos entre particulares.

A primeira das Constituições a adotar esse movimento (constitucionalização do Direito do Trabalho) foi a Mexicana, em 1917, com o estabelecimento da jornada máxima diurna de 8 horas de trabalho e noturna de 7 horas, proibindo o trabalho dos menores de 12 anos e limitando a jornada dos menores de 16 anos. Também, previu o descanso semanal, a proteção à maternidade, o salário mínimo, a igualdade salarial, proteção contra os acidentes de trabalho e o direito sindical²⁸.

No mesmo sentido, conforme Amauri Mascaro Nascimento, foi a Constituição de Weimar, em 1919, na Alemanha, prevendo direitos sociais e trabalhistas mais amplos em relação à Constituição Mexicana, tais como o seguro social e a representação dos trabalhadores nas empresas.

Ainda em 1919, com o Tratado de Versalhes, surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como organismo internacional responsável por regulamentar (através de Convenções e Recomendações) as relações e as condições do trabalho humano, a fim de promover justiça social²⁹. Torna-se, posteriormente, uma agência especializada das Nações Unidas, composta por

²⁷ Henry Ford ficou conhecido por sua célebre frase de que “*podem ser produzidos veículos de qualquer cor, desde que sejam pretos*”.

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 48 et seq.

²⁹ Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/inst/fund/index.php>>. Acessado em 27 de janeiro de 2008.

representantes do governo (Estados), dos empregadores e dos empregados, que possuem direito a voto com o mesmo peso.

Posteriormente, na Itália de 1927, surge a *Carta del Lavoro*, criando o corporativismo pelo qual a organização econômica deveria ser centralizada no próprio Estado, “a fim de organizar os interesses divergentes da Revolução Industrial”, e promover o interesse nacional, conforme apontado por Sergio Pinto Martins³⁰.

A *Carta del Lavoro*, além de ter influenciado fortemente a legislação trabalhista de diversas nações, inclusive a do Brasil, representou o retorno ao sistema de intervenção do Estado na atividade econômica e laboral³¹. Afinal, os primados do Estado Liberal, do *laissez-faire*, estavam mais do que provados terem sido muito maléficos aos operários.

Entre 1939 e 1945 ocorreu a 2ª. Guerra Mundial, reforçando ainda mais a necessidade de constitucionalização de diversos direitos surgida após a 1ª. Grande Guerra.

O Fordismo, criado em 1908, entra em declínio a partir do início da Década de 70, com a flexibilização dos processos produtivos. Com esse espaço aberto, desenvolve-se o Toyotismo, inspirado na montadora de veículos japonesa Toyota, cuja filosofia era a de produzir na exata medida da demanda (*just-in-time*), e não mais em série³².

Tudo passa a ser, então, personalizado, e produzido de acordo com as especificações de cada consumidor, inclusive em relação à cor, acessórios e motorização.

Isto ocorreu porque no Japão a matéria prima era escassa, bem como o capital, sendo que o mercado consumidor também era pequeno. Assim, uma nova filosofia de produção passou a ser utilizada para substituir a idéia de automação proposta por Henry Ford.

A mão-de-obra que, no sistema Fordista era pouco qualificada, passa a ser multifacetada no sistema japonês, conforme aponta Maria Margareth Garcia Vieira:

³⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Jurídico Atlas, 2004, p. 42.

³¹ BALBINOT, Camile. CLT. Fundamentos ideológico-políticos: fascista ou liberal-democrática?. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1452, 23 jun. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10062>>. Acesso em: 21 jan. 2008

³² LAVALLE, Ana Cristina Ravaglio Lavallo. O Desemprego e a Precarização das Relações de Trabalho. In: VILLATORE, Marco Antonio César; HASSON, Villatore (Coord.). **Estado & Atividade Econômica**. Curitiba, Juruá, 2007. p. 53 et seq.

A grande inovação desse novo modelo para a organização da atividade industrial é a produção por demanda. É o consumo que determina a produção e não o inverso. A reposição dos estoques é feita somente após a verificação da demanda que existe no mercado, sendo que em tempo de falta de demanda a unidade fabril trabalha apenas com um núcleo de trabalhadores polivalentes, cujo tempo de trabalho é aproveitado ao máximo. Esse núcleo de trabalhadores é organizado de forma horizontal para que haja aproveitamento máximo de conhecimentos, habilidades e responsabilidades.³³

Com a implementação do Toyotismo, uma nova classe de trabalhadores foi criada. São aqueles obreiros que não fazem parte do núcleo de trabalhadores contratados pela empresa principal, de alta qualificação, mas por outro lado prestam serviços por intermédio de empresas periféricas, em contratos por tempo determinado, conforme relato da supracitada autora:

As mudanças na organização do trabalho e a maneira como se estrutura a nova empresa baseada na descentralização passam a exigir um trabalhador com um novo perfil. O núcleo central da produção industrial é formado por um conjunto de operários de alta formação, integrantes de quadros fixos, com emprego estável, salários adequados e valorização profissional progressiva. Na periferia estão trabalhadores de um quadro volátil e dinâmico, destinado a ajustar seu tamanho às dimensões da demanda e às contingências da concorrência. A órbita periférica provém da subcontratação ou são trabalhadores admitidos mediante contratos a prazo.³⁴

O sistema japonês criado pela Toyota é atualmente implementado na maioria das montadoras de veículos em todo o mundo. Exemplo é a fábrica da Volkswagen/Audi localizada em São José dos Pinhais, Região Metropolitana de Curitiba³⁵. Lá existem também as duas classes de trabalhadores.

A mais importante pertence ao núcleo central, sendo altamente especializados, grande parte composto por estrangeiros, e empregados por meio de contratos por tempo indeterminado, com o respectivo salário compatível.

Por outro lado, existe o grupo de trabalhadores periféricos, lotados nas empresas localizadas no entorno da montadora (com atribuição de fornecimento das peças a serem montadas, conforme a necessidade da montadora), cujos integrantes

³³ VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A Globalização e as Relações de Trabalho**. Curitiba, Juruá, 2005. p. 48.

³⁴ VIEIRA, *op cit.*, p. 50.

³⁵ COSTA, Ricardo Dalla. **Modelos Produtivos Industriais com ênfase no Fordismo e Toyotismo: O Caso das Montadoras Paranaenses**. Disponível em: <www.feati.com.br/revista/artigos/Modelo%20Produtivos%20Industriais.pdf>. Acessado em 06 de janeiro de 2008.

são pessoas com baixa escolaridade, com contratos de trabalho precários, e com rendimento muito aquém do necessário.

2.3 OS NOVOS TEMPOS: A ERA CIBERNÉTICA

Hoje, guardadas as devidas proporções, estamos vivendo a era de uma nova Revolução. Trata-se da Revolução Tecnológica, Digital, Cibernética, da Informação, que impõe um novo conceito de sociedade denominada de “Sociedade da Informação”, e que tem como consequência profundas alterações nas relações sociais e de trabalho até então vigentes.

A esse respeito, Eduardo Capellari noticia que “tem sido comum nas ciências sociais, neste último quarto de século, ouvirmos afirmações persistentes de que as sociedades do mundo ocidental ingressaram em uma nova era de sua história”, descrevendo ainda que:

A sociedade da informação, ou sociedade pós-industrial, na análise dos autores citados, é fruto de crescentes investimentos nas tecnologias de informação – destaque-se recentemente a rede mundial de computadores – que provocam uma nova divisão social do trabalho e apontam, por conseguinte, para uma nova sociedade. A informação passa a ser o motor das transformações, ultrapassando qualitativamente as duas grandes revoluções anteriores baseadas em energias, tais como vapor e eletricidade, superando a terra, o trabalho e o capital como o insumo mais importante nos sistemas modernos de produção.³⁶

Provavelmente a grande razão para o início da Sociedade da Informação foi o incremento de novos mecanismos tecnológicos de comunicação, fazendo com que as distâncias fossem diminuídas e o tempo minimizado para a execução de tarefas.

Para José Augusto Rodrigues Pinto, destaca-se que:

Um dos movimentos mais delicados da Revolução Tecnológica tem sido transferir mão-de-obra para o quarto setor da atividade econômica (do conhecimento), cujo pressuposto é o domínio da informática, uma denominação genérica abrangente do processamento de dados, da comunicação instantânea e da automação da produção.³⁷

³⁶ CAPELLARI, Eduardo. Tecnologias de Informação e Possibilidades do Século XXI. In: ROVER, Aires (Org.). **Direito, Sociedade e Informática**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2000. p. 39.

³⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade e Precarização do Emprego. **Revista LTr**, Legislação do Trabalho. v.71, n.1, jan. 2007. p. 11.

Em especial, com o desenvolvimento de redes de computadores entre Universidades norte-americanas deu-se a origem da Internet, revolucionando a sociedade e superando antigos paradigmas, e a esse respeito, Vladimir Aras aponta que:

Com a Internet, especialmente com *World Wide Web*, a sociedade cibernética, caracterizada pela difusão da informação por sistemas de telemática, passa a ser composta por uma elite, a daqueles plugados na rede, on-line, que têm acesso ao conhecimento em qualquer parte e podem interagir com o mundo em tempo real. Navegam as ondas virtuais do mundo novo, etéreo, mas concreto, que surgiu com a Internet. Do outro lado, ou fora dessa sociedade, como marginalizados do mundo *hitech*, estão os desplugados, ou povo off-line, grupo muito mais numeroso que não tem computadores, não tem linhas telefônicas e às vezes nem mesmo é alfabetizado. Muitos brasileiros são analfabetos em português e serão também analfabetos tecnológicos no século XXI. Estão isolados, em ilhas perdidas no oceano informacional. Não navegam. Não interagem. São náufragos do futuro. A distinção das pessoas na sociedade digital não se fará pelo poderio econômico, mas sim, pela posse da informação e ainda pela capacidade de buscá-la os seus repositórios e de identificar o que seja de qualidade, em meio a tantos “dados-lixo”, bem como pela ciência das formas de utilização eficiente dessas informações.³⁸

Da mesma forma, Gilberto Dupas reflete sobre tais descobertas e do “estado de inquietação” gerado pelas mesmas:

Cada vez mais vastas áreas da vida humana foram governadas pela difusão sistemática de conhecimento, determinando a grande expansão econômica da segunda metade do século XX. As mais esotéricas inovações da ciência foram se transformando quase imediatamente em tecnologias práticas. (...) Graças à explosão da tecnologia da informação, os avanços científicos foram se traduzindo numa tecnologia que exige mínima compreensão dos usuários finais. Com todos esses progressos, devíamos esperar que as ideologias voltassem a aplaudir os maravilhosos trunfos da ciência e da mente humana. No entanto, o novo século se inicia em estado de inquietação.³⁹

Esse “estado de inquietação” de Gilberto Dupas diz respeito às conseqüências da Revolução que estamos vivendo, uma vez que existem diversas implicações que precisam ser consideradas, estudadas e respondidas. Exemplos são as implicações éticas (ex.: prolongamento artificial da vida humana) e científicas (existência ou não de malefícios na utilização do aparelho de telefone celular pelo ser humano; efeitos, a longo prazo, dos alimentos transgênicos nos seres humanos).

³⁸ ARAS, Vladimir. Analfabetos Tecnológicos são os Náufragos do Futuro. In: KAMINSKI, Omar. **Internet Legal: O Direito na Tecnologia da Informação**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 121.

³⁹ DUPAS, Gilberto. **Ética e Poder na Sociedade da Informação**. São Paulo: Unesp, 2000, p. 11.

Além disso, percebem-se os mais variados efeitos nas áreas econômica, trabalhista e social, e que estão intimamente entrelaçadas entre si.

No campo econômico, por meio da circulação de riquezas pelas grandes empresas transnacionais, a globalização volta-se à preocupação com a redução e eliminação, ao máximo, dos custos de produção de seus produtos e serviços, com a maior lucratividade possível (da mesma forma que na originária Revolução Industrial). Dá-se valor aos bens que até pouquíssimo tempo sequer eram importantes, criando-se a necessidade permanente de consumo.

Um exemplo disso é o próprio aparelho de telefone celular, que é produzido imaginando-se uma vida útil muito curta, para que o consumidor possa adquirir novos equipamentos quando o antigo começar a apresentar problemas. Em poucos meses esses equipamentos começam a se deteriorar, por mais zeloso que seja seu proprietário: a energia da bateria dura pouco, o sinal fica falho, o sistema emperra, os botões não funcionam mais, e até a tinta começa a descascar. Aliás, se precisar trocar alguma peça, provavelmente será menos oneroso trocar de telefone, pois as peças sobressalentes são muito caras, assim como a mão-de-obra da assistência técnica.

No campo trabalhista aparece o teletrabalho, ou aquele que é executado à distância, utilizando-se os meios de comunicação a exemplo do telefone e da própria Internet. Outra faceta no âmbito do direito laboral é questão da possibilidade de ocorrer a “invasão da privacidade” utilizando-se imagens captadas por câmeras de segurança, gravação de conversas telefônicas e até o monitoramento de mensagens eletrônicas, conforme muito bem analisa Leda Maria Messias da Silva:

Nos dias de hoje, com o avanço tecnológico, é muito comum a utilização de aparatos eletrônicos no ambiente de trabalho, dentre eles, o computador, que, se não indispensável, é essencial para o desenvolvimento de boa parte das atividades dos empregados em grandes e pequenas empresas. E, é por tal fato, que tem sido comum acaloradas discussões acerca da utilização pelo empregado dessas ferramentas de trabalho para fins exclusivamente particulares, tais como o correio eletrônico e sites da Internet. O tema em questão, envolve, pois, o direito à intimidade do empregado, que como direito de personalidade do mesmo, está assegurado tanto no Código Civil (capítulo II, do Livro I), quanto na Constituição (art. 5º, incisos V e X). No entanto, não é possível avaliá-lo em toda a sua dimensão, sem que se faça um paralelo entre o poder de controle do empregador e o princípio da razoabilidade. (...) Condutas estas, que se não bem ponderadas, em seus

limites e abrangências, poderão ensejar uma ação de indenização por danos morais, proposta pelo empregado, por extrapolar o razoável.⁴⁰

A realidade nos faz socorrer a um raciocínio análogo, pois vivemos em um período em que há intervenção estatal apenas em grau mínimo, em setores considerados imprescindíveis. Razão disso é a criação das “Agências Reguladoras” a fim de normatizar áreas como telecomunicações, saúde suplementar, transporte (aéreo, terrestre e aquaviário), energia elétrica, vigilância sanitária, cinema e petróleo, gás natural e biocombustíveis. Esse Neoliberalismo⁴¹ talvez seja a resposta para a quase inexistência de regras efetivas de contenção dos efeitos maléficos da busca indiscriminada pelo lucro, conforme entende Sergio Alberto de Souza:

Desta maneira, pode-se afirmar que o Neoliberalismo é a manifestação selvagem e agressiva do capital financeiro, vale dizer, do “processo camaleão” do Imperialismo, em sua busca de superlucros, após um período relativamente longo de disputa entre o Capitalismo e o Socialismo; nessa viagem, com a derrocada do campo socialista e incorporação da maior parte dos antigos países socialistas ao campo imperialista de Economia de mercado, esboçou-se, em fase transitória, um quadro (a) de abertura sem limites para o capital financeiro globalizado; (b) de uma marginalização social sem precedentes para a maior parte da população mundial; (c) de ameaça à soberania das nações que não integram o “G-7” (Alemanha, Canadá, Estados Unidos, França, Itália, Reino Unido e Japão), o restrito grupo de superpotências imperialistas; (d) de ameaça às liberdades políticas e aos Direitos Sociais dos trabalhadores; (e) enfim, de volta à barbárie. Tudo, na tentativa do capital financeiro implanta sua estratégia e seu mais completo domínio em escala mundial.⁴²

Em decorrência disso, a seara trabalhista sofre significativo impacto, pois se a taxa de desemprego já é altíssima, algo em torno de 15,5% da População Economicamente Ativa em Setembro de 2007 (em relação à média de índices de Regiões Metropolitanas e Distrito Federal)⁴³, o salário, por consequência, só tende a ser desvalorizado.

⁴⁰ SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de E-Mails e Sites, a Intimidade do Empregado e o Poder de Controle do Empregador: Abrangência e Limitações. **Revista LTr**. Legislação do Trabalho. v. 70, n. 1, p. 65, jan. 2006.

⁴¹ Dicionário Eletrônico Hauaiss da Língua Portuguesa. Neoliberalismo é a “*doutrina, desenvolvida a partir da década de 1970, que defende a absoluta liberdade de mercado e uma restrição à intervenção estatal sobre a economia, só devendo esta ocorrer em setores imprescindíveis e ainda assim num grau mínimo*”.

⁴² SOUZA, Sergio Alberto de. **Direito, Globalização e Barbárie**. São Paulo: LTr, 1998, p.9 et seq.

⁴³ Regiões Metropolitanas pesquisadas em Setembro/2007, além do Distrito Federal: Recife, Salvador, São Paulo, Belo Horizonte e Porto Alegre. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/ped/metropolitana.xml#>>>. Acessado em 11 de novembro de 2007.

Diante desse contexto, José Augusto Rodrigues Pinto⁴⁴ adverte que é necessário o trabalhador atender, prioritariamente, quatro requisitos básicos para aumentar sua chance de empregabilidade, quais sejam: i) qualificação para competir; ii) capacidade de adaptação às mudanças; iii) equilíbrio de auto-avaliação de desempenho; e iv) esforço permanente de atualização.

Tornam-se muito cristalinos os efeitos da Revolução Tecnológica que aparecem na seara social, afinal no mundo competitivo em que vivemos não há espaço para todos. Esses efeitos são: pobreza, falta de condições mínimas de sobrevivência, escassez de recursos financeiros (o que cria, já a um curto espaço de tempo, uma faixa da sociedade totalmente alienada e marginalizada).

Jose Alberto Couto Maciel lembra que “a predominância da economia no mundo, colocando o lucro acima de tudo, está levando a própria economia, na realidade, a um paradoxo, ou seja, ao aumento da produção, redução do preço e inexistência do consumidor por falta de emprego”⁴⁵.

Analisando particularmente a situação brasileira, Marcio Pochmann entende o seguinte:

Não se pode considerar que a presença maciça de pobres no Brasil seja causada por um suposto baixo grau de desenvolvimento econômico. Basta lembrar que o país apresentou grande crescimento econômico, especialmente no pós-guerra, o que o habilitaria a obter melhora generalizada no padrão de vida de sua população. No entanto, o que se vê no estudo *Atlas da Exclusão Social do Brasil* é que não só a pobreza continua muito grande, como ainda concentra-se em determinadas regiões do Brasil e nas grandes cidades.⁴⁶

Na seqüência, aponta ainda:

Durante o período de expansão econômica, entre 1930 e 1980, - industrialização com forte urbanização – três seriam os eixos explicativos: a manutenção de uma estrutura agrária dominada pela grande propriedade, a fraqueza dos trabalhadores e de suas organizações no mercado de trabalho e, por fim, a cultura clientelista das políticas sociais implementadas no Brasil. Em síntese: ausência das reformas civilizatórias do capitalismo na terra, no tributo e no social.

⁴⁴ PINTO, Jose Augusto Rodrigues. Empregabilidade e Precarização do Emprego. **Revista LTr**. Legislação do Trabalho. v. 71, n. 1, p. 11, jan. 2007.

⁴⁵ MACIEL, José Alberto Couto. **Desemprego ou Supérfluo? Globalização**. São Paulo: LTr, 1998, p. 15.

⁴⁶ POCHMANN, Marcio. **Outra Cidade é Possível: Alternativas de Inclusão Social em São Paulo**. São Paulo: Cortez, 2003, p. 17.

Já para Marcus de Oliveira Kaufmann, o precário mundo do trabalho e o desemprego brasileiro têm suas razões:

O desemprego revela a face mais cruel da globalização. Várias são as razões que explicam o desemprego, restando, aos aspectos econômicos (ajustes econômicos sem conteúdo social), inclusive com certo consenso na doutrina, a acusação de constituírem os principais sustentáculos do aumento vertiginoso do número de postos de trabalho, além, obviamente, de questões sociais (aumento da violência e de crimes), psicológicas, o avanço das tecnologias e a incompatibilidade existente entre o sistema formal de ensino e as necessidades do mercado de trabalho. No âmbito econômico, parece que outros fatores, não diretamente relacionados às relações de trabalho, têm influenciado o incremento do desemprego, tais como, segundo Estevão Mallet, (i) a rápida e imprevidente abertura do mercado fechado durante longo período; (ii) a sobrevalorização, por um tempo, da moeda nacional, o que fomentou o encarecimento do produto nacional e o barateamento do importado; (iii) a elevação da taxa de juros, além das (iv) deficiências de infra-estrutura dos países do terceiro mundo, identificadas, principalmente, na baixa qualificação da mão-de-obra com a inerente falta de competitividade e a fraqueza no desenvolvimento de múltiplas habilidades, de resto requeridas pela moderna indústria de viés toyotista ou pós-fordista.⁴⁷

Outro problema, também apontado por Marcus de Oliveira Kaufmann é que “no Brasil, tem-se o custo da mão-de-obra para os empregadores, uma vez que, para cada empregado contratado no mercado formal, uma empresa tem de se preparar para se onerar em 102% sobre o que paga a título de salário”, incluindo-se neste custo todos os valores destinados à obrigações diretas e indiretas⁴⁸.

Diante de todo esse quadro, é de se ficar perplexo, questionando quais seriam as alternativas para melhorar a situação brasileira. A resposta não é fácil de se encontrar, mas talvez isso dependesse de um maior engajamento dos governantes e de toda a sociedade, em especial dos empresários que detêm o capital necessário à circulação de nossas riquezas.

O pior é que, quem mais sofre com tudo isso são os jovens que, despreparados, não têm oportunidades efetivas de ingresso no mercado de trabalho.

⁴⁷ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Por uma Dogmática do Direito do Trabalho: Implosão e Perspectivas. **Revista LTr**. Legislação do Trabalho. v. 70, n. 2, p. 226. São Paulo: LTr, 2006.

⁴⁸ O custo da mão de obra englobaria: a) obrigações sociais (seguridade social, FGTS, salário-educação, seguros de acidentes do trabalho); b) contribuições ao sistema “S”; c) encargos decorrentes do tempo não trabalhado (RSR, férias, feriados, abono de férias, aviso prévio indenizado, intervalos, etc); d) auxílios de natureza securitária; e) décimo terceiro salário; f) rescisões contratuais; g) reflexos; etc.

2.4 A REALIDADE BRASILEIRA E A SITUAÇÃO DOS JOVENS

Segundo o DIEESE⁴⁹ existem, atualmente, no Brasil, aproximadamente 35 milhões de jovens na faixa etária dos 15 aos 24 anos, sendo que destes 25,3 milhões estão enquadrados na População Economicamente Ativa (PEA). Já na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2006⁵⁰ do IBGE, o número absoluto exato é de 35.092.000 jovens na referida faixa etária (o que corresponde a 19% do total da população brasileira), sendo 17,6 milhões de homens e 17,4 milhões de mulheres. Na Contagem Populacional do IBGE realizada em 1996⁵¹ esse número era de 31.088.484, o que representa um aporte de mais de 4 milhões de jovens em 10 anos.

Neste universo, segundo o DIEESE, a taxa de desemprego é de 17,9% (dados de 2001). Já no PNAD 2006 do IBGE, a situação é a seguinte: 16,7% de taxa de desocupação (pessoas desocupadas em relação às economicamente ativas) na faixa etária 15 aos 24 anos, sendo 12,9% para homens e 21,6% para mulheres. Em 2005 o índice era maior, de 17,8%, podendo ser dividido em 13,7% para homens e 23,2% para as mulheres, demonstrando que o sexo feminino encontra maiores dificuldades na hora de conquistar um trabalho.

No ano de 2005, dez Unidades Federativas apresentaram taxa de desocupação acima de vinte por cento, quais sejam: Acre (21,5%), Amazonas (20,5%), Roraima (24,4%), Amapá (23,3%), Rio Grande do Norte (20,6%), Pernambuco (20,9%), Sergipe (25,1%), Rio de Janeiro (25%), São Paulo (20,5%) e Distrito Federal com a maior delas (25,5%). Já em 2006 apenas duas delas: Sergipe (20%) e Distrito Federal (22,8%).

Em relação a cada uma das principais regiões metropolitanas, esse índice acaba sendo bem maior, segundo o DIEESE. Exemplo do ano de 2006, quando 25,4% da população entre 18 e 24 anos estava desempregada na Região de São

⁴⁹ Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Anuário dos Trabalhadores 2007**. São Paulo, 2007.

⁵⁰ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2006**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2006/>>, Acessado em 16 de novembro de 2007.

⁵¹ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População Jovem no Brasil**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/populacao_jovem_brasil/default.shtm>. Acessado em 16 de novembro de 2007.

Paulo, e 51,1% entre 15 e 17 anos. Da mesma forma, na Região de Salvador, 40,8% de desempregados da população entre 18 e 24 anos e 52,2% entre 15 e 17 anos.

Em âmbito internacional, o DIEESE aponta as seguintes taxas de desemprego (dados de 2004):

PAÍS	TAXA (%)
China	3,1 (2000)
México	6,4
Japão	9,5
Áustria	9,7
Índia	10,1 (2000)
Bangladesh	10,7 (2000)
Reino Unido	10,9
Alemanha	11,7
Estados Unidos	11,8
Paraguai	13,8 (2001)
Brasil	17,9 (2001)

PAÍS	TAXA
Haiti	17,9 (1999)
Chile	19,0 (2003)
Espanha	22,0
Itália	23,5
Egito	27,7 (2001)
Venezuela	28,0 (2003)
Argentina	33,9 (2003)
Uruguai	38,3 (2003)
Polônia	40,8
África do Sul	60,1 (2003)

É interessante outro dado estatístico do DIEESE, dando conta que aproximadamente 1,6 milhões de jovens brasileiros na faixa etária de 14 aos 24 anos receberam o benefício do Seguro Desemprego no ano de 2006, e que este índice vem aumentando praticamente todos os anos desde 1996 (limite de corte da pesquisa). Considerando que a faixa específica dos 18 aos 24 anos (com 1,6 milhões de jovens) é a que mais recebeu o benefício, pode-se concluir que é nela que se encontram o maior número de pessoas desempregadas em relação à outras faixas etárias da população.

Por outro lado, o índice de desemprego juvenil só não é superior porque existe uma grande parte da população (aproximadamente 25%) no referido universo que só estuda e/ou cuida dos afazeres domésticos e/ou realiza outras atividades que não ligadas a trabalho. Já os outros 25% estuda e/ou trabalha (ou procura um labor).

Outra informação curiosa divulgada pelo DIEESE dá conta de que 40,6% da população brasileira começou a trabalhar na faixa etária dos 15 aos 24 anos (sendo 23,2% dos 15 aos 17 anos; 11,1% dos 18 aos 19 anos; e finalmente 6,4% dos 20 aos 24 anos de idade).

No aspecto educacional, os alunos entre 18 a 24 anos de idade estão freqüentando os seguintes níveis de ensino (em percentual), de acordo com as grandes regiões brasileiras:

Brasil e Regiões	Estudantes	Fundamental	Médio	Superior	Outros
Norte	100,0	18,3	44,5	21,1	16,1
Nordeste	100,0	27,0	43,4	17,7	11,9
Sudeste	100,0	7,4	33,8	46,6	12,3
Sul	100,0	4,2	28,1	55,1	12,6
Centro-Oeste	100,0	9,9	35,9	44,4	9,8
Brasil	100,0	14,4	37,3	35,9	12,3

A conclusão a que se pode chegar é alarmante: 37,3% dos jovens brasileiros entre 18 e 24 anos (a maioria), que deveriam já estar iniciando seus estudos no nível superior, estão freqüentando o ensino médio. Ainda, deve-se somar que outros 12,3% estão freqüentando cursos de pré-vestibular, supletivo ou de alfabetização de adultos, totalizando um universo de 49,6% que não estão na Universidade.

Algo está errado em um país, que tem como média apenas e tão somente 7 anos de estudo considerando a população com mais de 15 anos, e uma taxa de repetência, segundo o DIEESE⁵², de 16,9% no ensino médio (dados do período 2002-2003), muito acima do verificado nos países vizinhos (Argentina: 4,3%; Chile: 1,6%; Paraguai: 0,4% e Uruguai: 4,9%).

Aliás, o PNAD 2006 revelou que cerca de 1 milhão de pessoas entre 15 e 24 anos são completamente analfabetas (taxa de analfabetismo total, segundo o DIEESE, de 11,1% em 2005, também bem acima do verificado nos países vizinhos (Argentina: 2,8%; Chile: 3,5%, Paraguai: 5,6% e Uruguai: 2%). Pelo menos um conforto é saber que esse índice era de 31,6% em 1970.

Em relação aos investimentos na educação de nosso povo em 2005, o DIEESE detalha a distribuição de valores de acordo com as etapas e modalidades de ensino:

ETAPAS E MODALIDADES	EM R\$ MILHÕES	EM %
Ensino Fundamental	40.859,2	46,3
Ensino Médio	5.980,9	6,8
Ensino Profissional	1.547,1	1,8
Ensino Superior	11.588,5	13,1
Educação Infantil	4.456,4	5,0
Educação de Jovens e Adultos	1.494,4	1,7
Educação Especial	467,9	0,5
Demais Subfunções	21.917,1	24,8
Totais	88.311,5	100

⁵² Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Anuário da Qualificação Social e Profissional 2006**. São Paulo, 2007.

Do gráfico acima, é possível perceber que a grande maioria dos investimentos (46,3%) é feita no Ensino Fundamental. Já 13,1% do valor foi aplicado no Ensino Superior, mas de nada adianta tal investimento se houver descaso com o Ensino Médio, que é a etapa preparatória e necessária ao ingresso no Nível Superior, e que possui finalidades muito importantes, conforme Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional):

Art. 35. O ensino médio, etapa final da educação básica, com duração mínima de três anos, terá como finalidades:
 I - a consolidação e o aprofundamento dos conhecimentos adquiridos no ensino fundamental, possibilitando o prosseguimento de estudos;
 II - a preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando, para continuar aprendendo, de modo a ser capaz de se adaptar com flexibilidade a novas condições de ocupação ou aperfeiçoamento posteriores;
 III - o aprimoramento do educando como pessoa humana, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico;
 IV - a compreensão dos fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos, relacionando a teoria com a prática, no ensino de cada disciplina.

Ressalta-se que apenas 6,8% do total dos investimentos na educação foi destinado ao Ensino Médio, portanto dificilmente serão atingidos os objetivos supracitados, em especial aqueles que indicam a finalidade de “preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando” e “compreensão dos fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos, relacionando a teoria com a prática”.

Diante de todo o contexto apresentado, as conclusões a que se chegam são muito preocupantes, isso não só no Brasil, mas no mundo inteiro. Aliás, segundo a própria Organização Internacional do Trabalho - OIT⁵³, 85% dos jovens na faixa etária dos 15 aos 25 anos (cujo total estima-se em torno de 1 bilhão de pessoas) vivem em países em desenvolvimento, ou seja, estão vivendo muito próximo da pobreza.

A faixa etária em questão, ou seja, aquela dos 14/15 aos 24 anos, deve ser o centro das atenções para as políticas públicas de qualificação e criação de postos de trabalho. Vale lembrar que são esses jovens que estão expostos aos mais diversos problemas que as sociedades vêm enfrentando, tais como: exclusão,

⁵³ Organização Internacional do Trabalho. **Os jovens são a solução. O problema é o desemprego.** Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/download/yen_fact_sheet.pdf>. Acessado em: 20 de agosto de 2006.

violência, prostituição, tráfico de drogas, associação a facções criminosas, dentre outros.

Tudo isso é potencializado com o capitalismo e com a globalização, em que um novo produto (ex: tênis de marca famosa) logo se torna o desejo do jovem, fazendo com que ele faça de tudo para conseguir consumi-lo, inclusive roubar e matar, só para se sentir incluído e não ficar à margem da sociedade. Por outro lado, as informações citadas de que os jovens começam a procurar trabalho (em sua grande maioria informal) cada vez mais cedo revelam a necessidade de abandono dos estudos para ajudar no sustento de sua própria família.

Alguma saída precisa ser encontrada de forma urgente, sob pena de se perder toda uma geração pela ineficiência governamental em lidar com o problema, que vem se arrastando há anos. Não é novidade que a salvação talvez possa ser a educação.

Se o jovem for bem treinado e qualificado, certamente superará a barreira do primeiro emprego e poderá afastar de vez o desemprego que atinge com forte intensidade sua faixa etária. Conforme apontado recentemente pelo Presidente da República⁵⁴, “é possível o Estado brasileiro não apenas acreditar, mas abrir todas as portas possíveis para que os jovens possam passar por essa porta e conquistar, sabe, o direito de voar”.

No Brasil, o art. 205 da Constituição Federal dispõe que a educação, como direito de todos e dever do Estado e da família, tem como objetivo o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Não obstante, adverte Oris de Oliveira que:

(...) a relação jovem-formação-emprego não é simples, ou seja, não é todo profissional qualificado que encontra emprego. Todavia, se a formação profissional não cria emprego inequivocamente, contribui para ajustar a oferta à demanda de qualificação. Ela eleva a empregabilidade e contribui para aumentar o potencial de inserção no mercado de trabalho com efeitos positivos para o jovem na procura do primeiro emprego.⁵⁵

Da mesma forma, merece referência a opinião crítica de Roland Hasson, explicando que “a lei afirma a importância fundamental do trabalho, mas não o

⁵⁴ **Lula lança o novo programa ProJovem.** Disponível em: <<http://video.globo.com/Videos/Player/Noticias/0,,GIM727016-7823-LULA+LANCA+O+NOVO+PROGRAMA+PRO+JOVEM,00.html>>. Acessado em 15 de junho de 2007.

⁵⁵ OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e Profissionalização do Jovem**. São Paulo: LTr, 2004, p.12.

assegura de fato; reconhece o trabalho como direito fundamental, porém omite-se em especificar as garantias”⁵⁶.

Interessante que os governos locais estão desenvolvendo programas para qualificação dos jovens e sua inserção no mercado de trabalho. Aliás, mesmo que não consigam uma colocação profissional, os programas garantem uma renda mínima para evitar que o jovem fique vulnerável aos problemas sociais.

Exemplo disso é o Programa Bolsa-Trabalho, criado pela Prefeitura Municipal de São Paulo no ano de 1991, e que Dulce Helena Cazzuni⁵⁷ explica:

Ao lado do fortalecimento do vínculo com a escola, o Bolsa-Trabalho também busca assegurar que, na ausência de vagas no mercado de trabalho, os jovens não recorram a estratégias precárias de sobrevivência, retirando assim parte do peso que recai sobre o jovem que muitas vezes deve complementar a renda familiar com “bicos”, interrompendo, desta forma, sua trajetória escolar. (...) Ao participar do programa, o jovem recebe um valor monetário que corresponde a 45% do valor do salário mínimo nacional vigente, mais o valor para as despesas de locomoção para os locais dos cursos e atividades, e um seguro de vida coletivo.

Em âmbito nacional, a legislação brasileira prevê algumas interessantes medidas para tentar solucionar, ou pelo menos minimizar o problema, conforme se verá no Capítulo seguinte.

⁵⁶ HASSON, Roland. **Desemprego & desproteção**. Curitiba: Juruá, 2006. p.23.

⁵⁷ CAZZUNI, Dulce Helena. **O Programa Bolsa-Trabalho**. In: POCHMANN, Marcio (Org.). **Outra cidade é possível. Alternativas de inclusão social em São Paulo**. São Paulo: Cortez Editora, 2003. p. 80 et seq.

3 FORMAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Toda criança e adolescente tem direito prioritário, dentre outros de grande relevância, de sua profissionalização. É isso que dispõe o art. 227 da Constituição Federal:

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

No mesmo sentido é o Estatuto da Criança e do Adolescente:

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.

Em relação ao dispositivo constitucional supracitado, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca aponta que o mesmo tem sua origem em “Emenda Popular, subscrita por mais de um milhão e trezentos mil brasileiros, sendo apenas referendada pela Assembléia Constituinte, o que lhe empresta a mais flagrante legitimidade”⁵⁸. Além disso, ressalta ainda a importância da prevalência da doutrina da proteção integral, determinando que “o Estado, a família e a sociedade devem agir, segundo a norma constitucional, paritariamente para que os direitos nela arrolados sejam estendidos às crianças e adolescentes com absoluta prioridade”.

Por lógico que esse direito à profissionalização não se restringe às crianças e aos adolescentes, mas também deve ser estendido aos adultos, em especial àqueles com idade até 24 anos, objeto do presente estudo. Tanto isso é verdade que os programas governamentais voltados à qualificação de jovens vêm expandindo a idade máxima para sua inserção, a exemplo do que aconteceu recentemente com o instituto da Aprendizagem (de 18 a 24 anos, excepcionando-se à pessoa com deficiência, sem limite de idade) e o atual ProJovem (até 29 anos).

⁵⁸ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Direito à Profissionalização: da Teoria à Prática. **Revista LTr**. Legislação do Trabalho. v. 71, n. 6, p. 700, jun. 2007.

Para melhor compreensão das formas de qualificação profissional dos jovens, as políticas públicas podem ser separadas, didaticamente, em dois grandes grupos.

O primeiro deles é destinado às políticas de profissionalização propriamente ditas, e o segundo é a qualificação por meio da complementação do ensino teórico aprendido nos bancos escolares com a execução de atividades práticas desenvolvidas no mundo do trabalho.

No primeiro grupo podemos citar o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego, o Projeto Escola de Fábrica e a Aprendizagem. Alguns deles seguem o caminho do incentivo financeiro como forma de estímulo ao seu desenvolvimento, já outro prefere estabelecer um sistema de cotas, como se verá adiante.

No grupo da complementação de ensino o exemplo clássico é o Estágio. Na verdade, a qualificação profissional dos jovens, ou formação técnica-profissional, na opinião de Oris de Oliveira:

Na formação técnico-profissional ou na formação profissional há uma correlação privilegiada entre educação e trabalho porque em ambas, quando corretamente aplicadas, há educação para o trabalho e pelo trabalho. Em todo o processo de profissionalização deve haver alternância de teoria (educa-se para o trabalho) e da prática (educa-se pelo trabalho), sem que a preposição “pelo” indique ser o trabalho o único meio de educar-se e sem que o “para” aponte o trabalho como valor supremo, impedindo uma posição crítica (positiva ou negativa) sobre todo trabalho em suas condições concretas, sobretudo quando é fator de exploração ou aviltante.⁵⁹

Por fim, paralelamente, tem-se a Lei do Voluntariado como um mecanismo que, indiretamente, pode proporcionar a qualificação profissional de jovens, e ainda o Trabalho Educativo previsto no art. 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

3.1 ESTÁGIO CURRICULAR

Ao aluno, durante o período acadêmico, não basta apenas freqüentar as aulas como, tradicionalmente, sempre ocorreu. É preciso quebrar com a barreira, difícil de ser transposta pela maioria dos jovens, que existe entre a teoria ministrada pela instituição de ensino e a prática do mercado de trabalho.

⁵⁹ OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e Profissionalização do Jovem**. São Paulo: LTr, 2004, p.112.

É nesse contexto que foi promulgada em 1977 a Lei nº. 6.494, criando o instituto do Estágio, que tem como função principal a de “propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares” (art. 1º., § 3º.).

Sua finalidade é, exatamente, a de proporcionar ao aluno vinculado a cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial a possibilidade de aprender na prática, durante o desenvolvimento de seu curso, a aplicação de tudo aquilo que foi ensinado pela escola.

Previsto, como referido, pela Lei nº. 6.494/77, o Estágio possui regulamentação dada pelo Decreto nº. 87.497/82, e é complementada por outras normas: a Lei nº. 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional; a Resolução nº. 01/2004 da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação; e finalmente a Deliberação nº. 10/2005 do Conselho de Educação do Paraná, sendo essas duas últimas normas específicas do Estágio Curricular realizada por alunos do ensino médio.

Conceitualmente, o art. 2º. do referido Decreto nos esclarece o que é Estágio, nos seguintes termos:

Art. 2º. Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

Estágio não é apenas voltado às atividades de complementação profissional, mas também pode ter conotação social e cultural, oportunidade em que o lado profissional também estará presente, mas indiretamente. Em ambos os casos, o estagiário será inserido provisoriamente em um contexto real de vida e de trabalho, para que ele possa estar em contato com o mundo fora dos bancos escolares. É um primeiro contato com a nova realidade que o aluno enfrentará após a conclusão do próprio curso.

O Estágio pode ser desenvolvido apenas em pessoas jurídicas de direito público ou mesmo privado. Pessoas físicas, por opção legislativa, não podem participar desse importante mecanismo de qualificação juvenil.

A responsabilidade e coordenação do Estágio ficam a cargo da instituição de ensino, conforme disposto no art. 3º. do Decreto nº. 87.497/82:

Art. 3º. O estágio curricular, como procedimento didático-pedagógico, é atividade de competência da instituição de ensino a quem cabe a decisão sobre a matéria, e dele participam pessoas jurídicas de direito público e privado, oferecendo oportunidade e campos de estágio, outras formas de ajuda, e colaborando no processo educativo.

Além da simples execução das atividades programadas, o estagiário estará desenvolvendo conceitos e princípios importantes para sua futura profissão e até mesmo para sua própria vida, tais como responsabilidade, respeito (aos colegas de trabalho, clientes e fornecedores), honestidade e probidade.

Entretanto, como o Estágio não deixa de ser uma forma de trabalho, considerando que os requisitos do art. 2º. e do art. 3º. da Consolidação das Leis do Trabalho podem estar presentes (subordinação, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, continuidade e alteridade), a legislação brasileira dispôs que inexistente vínculo empregatício entre as partes como forma de proporcionar segurança jurídica para o instituto. A esse respeito, Amauri Mascaro Nascimento entende que “estagiário não é empregado; não tem os direitos previstos na CLT aplicáveis às relações de emprego”⁶⁰.

Para Sergio Pinto Martins existem muitas diferenças entre o estagiário e o empregado, conforme abaixo:

A diferença entre estagiário e o contrato de trabalho é que no primeiro o objetivo é a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação. Há vantagens para as partes envolvidas com o estágio: (a) a escola tem a possibilidade de dar ensinamento prático ao aluno, sem qualquer custo; (b) o estudante adquire experiência prática no campo de trabalho, mesmo ainda fazendo curso; (c) a empresa passa a contar com pessoa que está qualificando-se profissionalmente, porém sem ter qualquer encargo social sobre os pagamentos feitos ao estagiários. (...) O estagiário irá, assim, trabalhar para aprender. É uma forma de dar ao estudante a experiência do cotidiano, da profissão, que só é adquirida com a prática”. Ainda, “a prática da profissão só se adquire com o trabalho. Esta é a finalidade do estágio, a de proporcionar o trabalho para a complementação do ensino do curso que a pessoa está fazendo.”⁶¹

Não diferente, Mauricio Godinho Delgado complementa:

60 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30.ed. São Paulo, 2004, p. 208.

61 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Jurídico Atlas, 2004. p. 195.

Note-se que, aqui, o mais importante não é se saber se o tomador de serviços está auferindo (ou não) ganhos econômicos com o estágio – já que tais ganhos sempre existirão em qualquer situação de prestação laborativa de alguém a outrem (mesmo prestação de serviço laborativa não onerosa, insista-se). Tais ganhos são inevitáveis a qualquer prestação de trabalho. O fundamental, portanto, é aferir-se se o estágio está, efetivamente, cumprindo seus objetivos legais de permitir ganhos educacionais e profissionais para o estudante obreiro. Ou seja, aferir-se o papel agregador real do estágio à escolaridade e formação educacional e profissional do estagiário.⁶²

Por fim, Juscelindo Vieira dos Santos ressalta que:

(...) a vontade da legislação de estágio é evidenciar o caráter pedagógico, assim como delinea os traços que diferenciam de qualquer outra relação de trabalho, ou seja, procurou dar-lhe uma feição *sui generis*. Portanto, caracteriza-se por uma vinculação a obtenção de conhecimento na instituição de ensino, com a experiência prática obtida na organização, seja ela pública ou privada. O estágio curricular tem por objetivo a complementação do ensino e da aprendizagem. No dizer de Julpiano Chaves Cortês, é o instrumento de integração entre a reflexão e o fato, entre a inteligência e a experiência, entre a escola e a prática. Nessas condições, depreende-se que o estágio apresenta-se como ferramenta de preparo do estudante, visando sua inserção, manutenção e progresso no mercado de trabalho. É de suma importância tanto para o mercado, como um todo, quanto para a empresa, pela possibilidade de contar com profissionais qualificados e treinados; como para o estudante, pela oportunidade de praticar os conhecimentos adquiridos na instituição de ensino, dentro da realidade e das necessidades de força de trabalho. (...) É assente na doutrina e jurisprudência dominantes que o estágio não deve ser confundido como emprego. Não é como muitos o entendem como o “primeiro emprego” e sim, antes de tudo, uma atividade curricular, um ato educativo assumido intencionalmente pela escola, de propiciar uma integração dos estudantes com a realidade do mundo do trabalho.⁶³

Poucos são os dados estatísticos que podem ilustrar o reflexo desta medida para a comunidade estudantil. Um deles, em pesquisa realizada em 2004 pela Interscience Informação e Tecnologia Aplicada⁶⁴, revelou que 64% dos estudantes que estagiaram no setor privado foram efetivados como empregados, ou seja, com anotação em CTPS e reconhecimento de todos os seus direitos trabalhistas.

Deste universo, 49% permaneceram no mesmo posto e os 15% restantes obtiveram melhores qualificações no mercado de trabalho graças à experiência adquirida pelo estágio.

⁶² GODINHO DELGADO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 328

⁶³ SANTOS, Juscelindo Vieira dos. **Contrato de Estágio**. São Paulo: LTr, 2006. p. 62 *et seq.*

⁶⁴ REVISTA AGITAÇÃO. **Por que o estágio vale a pena**. São Paulo: CIEE, 2004. Ano XI, nº 56. p. 47 *et seq.*

Cogita-se que exista hoje, conforme apurado por Bernardo Moura⁶⁵, aproximadamente um milhão de estudantes realizando Estágio em nosso país, seja ele obrigatório ou não, e cerca de treze milhões aguardando a abertura de novas oportunidades.

3.1.1 Requisitos Formais e Materiais

Para a validade do Estágio, diversos requisitos devem ser respeitados, e estão divididos entre requisitos formais e materiais.

Os requisitos formais dizem respeito diretamente à forma de celebração do vínculo de Estágio, sendo:

a) Frequência a cursos regulares de ensino médio, ensino médio profissionalizante, ensino superior, educação especial e educação de jovens e adultos (art. 1º. da Lei nº. 6.494/77);

b) Idade mínima de 16 anos (art. 7º., XXXIII da CF, proibição de qualquer trabalho a menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz);

c) Seguro contra acidentes pessoais (art. 4º. da Lei nº. 6.494/77 e art. 8º. do Decreto nº. 87.497/82);

d) Acordo de Cooperação (art. 5º. do Decreto nº. 87.497/82): a ser celebrado entre a Instituição de Ensino e a Unidade Concedente de Estágio. Pode ser substituído por um documento que estabelece cooperação recíproca entre essas duas partes, emitido por Agente de Integração;

e) Termo de Compromisso de Estágio (art. 3º. da Lei nº. 6.497/77): é o Contrato de Estágio, pelo qual são estipuladas todas as condições para sua realização, tais como carga horária, atividades a serem desempenhadas, orientação e supervisão, responsabilidade das partes e valor da bolsa-auxílio (se existente).

Já os requisitos materiais são aqueles que dizem respeito ao conteúdo do Estágio, quais sejam:

a) Carga horária compatível (art. 5º. da Lei nº. 6.494/77): em relação aos Estágios que envolvam alunos do Ensino Médio, há limitação de vinte horas

⁶⁵ MOURA, Bernardo. **No Brasil, há 13 milhões de jovens para apenas um milhão de vagas de estágio.** O GLOBO ONLINE. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/educacao/mat/2007/08/22/297373876.asp>>. Acessado em 07 de novembro de 2007.

semanais; se envolver alunos do Ensino Técnico (Médio Profissionalizante), há limitação de trinta horas semanais (Resolução CNE/CEB nº. 01/2004 e, no Estado do Paraná, a Deliberação CEE nº. 10/2005). No Ensino Superior, compete à Instituição de Ensino determinar qual é a carga horária de Estágio. Contudo, é imprescindível que o estudante tenha tempo para estudo, lazer, escola e estágio, e cada um desses grupos não interfira no outro;

b) Supervisão: a supervisão do Estágio deve se dar diretamente por pessoa qualificada e de formação escolar superior a do Estagiário, para que possa ter o discernimento necessário entre o que pode ou não ser atribuído ao Estagiário. Servirá como um tutor ou mestre guia;

c) Adequação das atividades práticas com o conteúdo teórico: sem dúvida é o mais importante de todos os requisitos, pois se exige que haja ligação direta entre o conteúdo teórico ministrado em sala-de-aula com as atividades práticas a serem desempenhadas na Unidade Concedente. As atividades de responsabilidade não poderão ser desempenhadas sozinhas, mas sempre sob supervisão.

Se todos os requisitos acima forem integralmente atendidos, a legislação^{66 67} afasta o vínculo empregatício entre as partes, até como uma forma de incentivo para que ocorra a abertura de novas oportunidades de estágio.

Os Tribunais também já pacificaram entendimento:

ESTAGIÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Não há como reconhecer vínculo empregatício entre as partes e tampouco o direito dos estagiários a verbas salariais e resilitórias, em face do disposto no art. 4º. da Lei nº. 6.494/77, verbis: “Art. 4º. O estagiário não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que vier a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurando contra acidentes”. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Embargos nº 41958. Relator: Ministro Rider Nogueira de Brito. Brasília, 26 de outubro de 2001).

(...)

ESTÁGIO. CARACTERIZAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO INEXISTENTE. O Decreto nº 87.497/82, que regulamenta a Lei 6.494/77 define como estágio curricular, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação

⁶⁶ Lei nº. 6.494/77. Art. 4º. O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

⁶⁷ Decreto nº. 87.497/82. Art. 6º. A realização do estágio curricular, por parte de estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza.

de instituição de ensino. Exige ainda, o mesmo regulamento, como condição imprescindível à caracterização do estágio, a formalização de instrumento jurídico entre a instituição de ensino e as pessoas jurídicas de direito público ou privado. In casu, tendo a reclamada produzido prova documental (Termo de Compromisso de Estágio firmado pelas partes com a chancela da instituição de ensino) e prova oral (testemunha que confirmou os termos da defesa), e não tendo a reclamante demonstrado a ocorrência de fraude, é de se prestigiar a decisão de origem que declarou inexistente o liame empregatício. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 4ª Turma. Acórdão nº 20050359821. Relator: Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 17 de junho de 2006).

(...)

TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO. CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS FORMAIS. NÃO COMPROVAÇÃO DA AUSÊNCIA DOS REQUISITOS MATERIAIS. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO RECONHECIDO. VALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. O contrato de estágio é uma das figuras jurídicas que mais se aproxima do contrato de emprego, uma vez que nele também há subordinação, habitualidade e onerosidade (caracterizada pelo pagamento da bolsa, que embora facultativa, geralmente é concedida). Assim, a presença destes elementos, por si só, não revela a existência do vínculo de emprego. Comprovado o atendimento dos requisitos formais do estágio pela apresentação do Termo de Compromisso de Estágio, cumpria à autora demonstrar a eventual ausência dos requisitos materiais. Incumbia-lhe, assim, comprovar que a prestação dos serviços não proporcionou a efetiva complementação de ensino e aprendizagem ou que a empresa não tinha condições de proporcionar experiência prática de formação profissional. No entanto, não se desincumbiu de seu ônus. Vínculo de emprego que se afasta, no período em que a autora laborou como estagiária. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 4ª Turma. Recurso Ordinário nº 2654/2007. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos. Curitiba, 06 de julho de 2007).

Assim, serão isentas de vínculo empregatício as empresas que, ao concederem a oportunidade de Estágio, respeitem todos os requisitos formais e materiais para sua consolidação, a teor do exigido pela legislação.

3.1.2 Partes

A relação que se dá no Estágio congrega apenas e tão somente três partes, conforme previsão do art. 3º da Lei nº. 6.494/77⁶⁸ e art. 6º., parágrafo único, do

⁶⁸ Lei nº. 6.494/77. Art. 3º. A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino.

Decreto nº. 87.497/82⁶⁹, quais sejam: I) Instituição de Ensino; II) Estudante-Estagiário e; III) Unidade Concedente de Estágio.

A respeito disso, discorre Tércio José Vidotti que:

No direito brasileiro o estágio profissional dá origem a uma relação jurídica triangular entre a escola que encaminha, a empresa que recebe e o aluno, que o pratica, ficando as partes documentadas pela confecção de um termo de compromisso, conforme exige a legislação. A relação que se forma entre a empresa e o estagiário é essencialmente escolar pedagógica – escola/aluno –, inexistindo vínculo empregatício, mesmo que o estudante receba bolsa ou qualquer outra forma de contraprestação, desde que atendidas as exigências legais de que a instituição de ensino seja interveniente e esteja o estudante assegurado contra acidentes pessoais.⁷⁰

Assim, a Instituição de Ensino é a grande responsável pela autorização para realização do Estágio, por suas características, bem como também pelo acompanhamento de seu desenvolvimento. Aliás, o Estágio deve fazer parte de sua proposta pedagógica para ter legitimidade, devendo a escola interceder com muita habitualidade.

Já o Estudante-Estagiário é o próprio beneficiário da aprendizagem, pois é ele quem terá a oportunidade ímpar de complementação do processo didático-pedagógico, e estará em contato direto com a realidade do mundo do trabalho. Deve estar focado em aprender, e não em executar atividades em troca de uma bolsa-auxílio. Também deve estar atento para a qualidade da oportunidade, informando à Instituição de Ensino sempre que ocorrer alguma irregularidade.

Por fim, a Unidade Concedente é quem oferece a oportunidade para o Estudante-Estagiário estar em contato com a prática. É a parte que conduzirá a complementação prática do estudante-estagiário e, portanto, será a responsável legal no caso da verificação de desvirtuamentos ou de tratamento do aluno como se empregado fosse.

⁶⁹ Decreto nº. 87.497/82. Art. 6º. Parágrafo Único. O termo de compromisso será celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade de estágio curricular, com a interveniência da instituição de ensino, e constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício.

⁷⁰ VIDOTTI, Tércio José. **Introdução à Formação Técnico-Profissional**. São Paulo: LTr, 2004, p. 148.

3.1.3 Agentes de Integração

Como visto anteriormente, o Estágio é formado apenas por três partes. Contudo, há grande confusão quando muitos inserem os Agentes de Integração como se fizessem parte dessa relação, o que não ocorre.

Pelo contrário, os Agentes de Integração são apenas órgãos auxiliares da Instituição de Ensino e possuem atribuições delineadas expressamente no art. 7º. do Decreto nº. 87.497/82, conforme se vê:

Art. 7º. A instituição de ensino poderá recorrer aos serviços de agentes de integração públicos e privados, entre o sistema de ensino e os setores de produção, serviços, comunidade e governo, mediante condições acordadas em instrumento jurídico adequado.

Parágrafo Único: Os agentes de integração mencionados neste artigo atuarão com a finalidade de:

- a) identificar para a instituição de ensino as oportunidades de estágios curriculares junto a pessoas jurídicas de direito público e privado;
- b) facilitar o ajuste das condições de estágios curriculares, a constarem do instrumento jurídico mencionado no artigo 5º.;
- c) prestar serviços administrativos de cadastramento de estudantes, campos e oportunidades de estágio curriculares, bem como de execução do pagamento de bolsas, e outros solicitados pela instituição de ensino;
- d) co-participar, com a instituição de ensino, no esforço de captação de recursos para viabilizar estágios curriculares.

Pelo que se pode ver, a intervenção dos Agentes de Integração é facultada pela legislação, quando afirma que a instituição “poderá recorrer” aos mesmos. Portanto, não se pode atribuir a qualidade de parte para quem é apenas auxiliar. Aliás, pode sim ser “partícipe” (se a instituição de ensino utilizar de seus serviços), o que difere muito de “parte”.

Assim, resta claro que os agentes de integração apenas executam atribuições de caráter técnico-burocrático-administrativo, não sendo, portanto, responsáveis pela supervisão e pelo acompanhamento do estágio, ou mesmo, pela decisão da matéria (a exemplo da carga horária e atividades a serem executadas).

Neste entendimento, Juscelindo Vieira dos Santos enfatiza que:

Relativamente aos agentes de integração, destacam-se o Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE, IEL, MUDES, estes pela legislação, assumem importante papel na contratação de estagiários, centrais de intermediação, intervindo na relação jurídica tríplice entre escola, estudante e unidade de estágio, dando suporte a organização, assim como à instituição de ensino, auxiliando na elaboração do programa de estágio a ser praticado, e orientando sobre o seu conteúdo. São como espécie de

conselheiro orientador, das partes integrantes, quanto ao conteúdo e cumprimento das disposições legais.⁷¹

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento leciona que:

Há estágios que se concretizam por meio de um agente de integração, pessoa jurídica que não se confunde com a empresa-concedente ou com a instituição de ensino. Essa relação jurídica é autônoma e independente da primeira. Há estágios de estudantes sem nenhuma participação do agente de integração, como há, também, estágios para os quais os agentes de integração contribuiu para a sua constituição, mas não para o seu desenvolvimento. (...) Aqueles são os estágios nos quais o estudante não procurou o agente de integração. Não necessitou do mesmo. Há, no entanto, outros estágios que foram iniciados por indicação, pelo agente de integração, ao estudante, de uma vaga existente. (...) As funções do agente de integração consistem na identificação de oportunidades de estágio, facilitação do ajuste de condições de estágio, cadastramento de estudantes interessados, prestação de serviços administrativos para facilitar o pagamento de bolsas e co-participação nos esforços de captação de recursos visando à viabilização de estágios.⁷²

Se a Instituição de Ensino optar pelo auxílio dos Agentes de Integração, recomenda-se a existência de instrumento jurídico detalhando suas responsabilidades, em conformidade com o que dispõe o art. 7º. do Decreto nº. 87.497/82.

Apenas a título ilustrativo, existem diversos Agentes de Integração atualmente, dentre os quais podem ser destacados o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) e o Instituto Euvaldo Lodi (IEL), ambos constituídos muito antes do próprio Decreto nº. 87.497/82.

3.1.4 Fiscalização

Sob a justificativa de que existem muitas irregularidades no dia-a-dia de um Programa de Estágio, inclusive em relação à omissão de acompanhamento por parte das Instituições de Ensino, o Ministério Público do Trabalho, juntamente com as Delegacias Regionais do Trabalho (atualmente Superintendências Regionais do Trabalho), vêm agindo constantemente em sua fiscalização.

⁷¹ SANTOS, Juscelindo Vieira dos. **Contrato de Estágio**. São Paulo: LTr, 2006. p. 64.

⁷² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr 2004. p. 207 et seq.

A atuação consiste em autuações pelos fiscais do trabalho ou de propostas de assinatura de Termos de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho às unidades concedentes, como decorrência de Procedimentos Investigatórios – PI em relação a diversos pontos, tais como: carga horária, número máximo de estagiários e atividades.

Um exemplo disso é a Audiência Pública realizada em 28 de abril de 2003 pelo Ministério Público do Trabalho em Santa Catarina, na qual convocou instituições de ensino para debater a questão⁷³.

Ressalta-se, por fim, que a Secretaria de Relações do Trabalho expediu o Ofício Circular SRT nº. 11, de 9 de setembro de 1985, alterado pelo Ofício Circular SRT nº. 8, de 29 de julho de 1987, estabelecendo critérios a serem adotados pelas Delegacias Regionais do Trabalho na fiscalização do Estágio. Desde então, ou seja, há mais de 20 anos não há qualquer alteração na mesma, não estando, portanto, atualizada com a realidade brasileira.

⁷³ A Audiência foi iniciada pela Dra. Ângela Cristina Pincelli, que saudou a todos e passou a explicar o motivo da audiência. Segundo a Procuradora do Trabalho, nas ações em que o MPT tem atuado pode-se observar que o modo pelo qual têm se dado a relação de estágio configura uma verdadeira relação do emprego. Foi explicado pelo MPT que, de acordo com a Lei 6.494/77 que regula a relação de estágio do aluno com as empresas, é requisito para que esta relação seja configurada que o estágio assegure ao aluno experiência prática em sua linha de formação, mas que o que tem sido constatado na prática é que as relações de estágio estão ocorrendo sem observar este requisito e isto tem configurado uma verdadeira relação de trabalho. Como os Termos de Compromisso de Estágio são também assinados pelas IES, o propósito da audiência é buscar nestas parceiras na fiscalização de relações de estágio irregulares e, também, discutir a proposta de criação de uma grade de estágio curricular pois, desta forma, cada Instituição terá como acompanhar a realização do Estágio. Foi enfatizado pelo MPT que deve ser observada situação dos estudantes que precisam do salário recebido através do estágio para complementar sua renda e até mesmo viabilizar sua formação. Mas, o MPT considera que duas condições devem ser observadas: a econômica e a pedagógica. O aluno deve buscar estágios, mas estes devem colaborar para sua formação e não dissimular uma relação de trabalho sem comprometimento com a formação. O MPT lembrou que a Lei Federal prevê apenas uma opção para realização do estágio desvinculado da aprendizagem: Ou ocorre a relação de trabalho ou então o estagiário pode exercer atividade fora de sua área de formação, mas somente a título de ação comunitária. Foi reforçada pelo MPT que o intuito da reunião é de tentar buscar uma saída conjunta para o problema e que, o papel do Ministério Público do Trabalho diante destas situações seria o de propor um procedimento investigatório, inquérito civil público e ação civil pública para cada caso concreto. No entanto, com o objetivo de incentivar uma outra prática por parte das IES e maior comprometimento com a relação ensino/trabalho, vem realizando este contato com as Instituições. **Ata da Audiência Pública realizada com as instituições de ensino superior sobre estágio curricular no ensino superior.** Disponível em: <<http://www.reitoria.ufsc.br/estagio/documentos/Ata%20P%20Fablica%2028.04.03%20-%20PI%20731-03.doc>>. Acessado em 15 de novembro de 2007.

3.1.5 Comentários à nova legislação em tramitação no Congresso Nacional

Em maio de 2007, por iniciativa do Presidente da República, foi sugerida polêmica proposta para uma nova Lei do Estágio (nº. 44/2007). Seu trâmite iniciou em regime de urgência na Câmara dos Deputados, onde foi aprovada. Contudo, após muita discussão, acabou sendo rejeitada pelo Senado Federal.

Em sua justificativa, constava que “o objetivo da proposta é contextualizar o estágio de estudantes em relação às profundas mudanças ocorridas na sociedade brasileira nas últimas décadas” e que “essa nova realidade evidencia que a Lei nº. 6.494, de 1977, e o Decreto nº. 87.497, de 1982, que a regulamenta, encontram-se hoje defasados, necessitando de urgente atualização”.

Tal Projeto, além de limitar a jornada a que o estagiário estaria submetido, trazia contornos objetivos a diversas questões antes não abordadas pela atual legislação (ex: possibilidade de profissionais liberais aceitarem estagiários, número máximo de estagiários, duração e direito a férias). Ainda, previa valores para aplicação de multas administrativas, caso o instituto fosse desrespeitado.

Apesar de sua rejeição pelo Senado Federal, foi trazido à tona um antigo Projeto de Lei (nº. 473/2003) de autoria do Senador Osmar Dias (PDT/PR), por meio do Substitutivo recentemente aprovado por essa Casa. Em sua justificativa, o Senador paranaense explica que:

Notória é a relevância para toda a sociedade do instituto do estágio, o qual é instrumento de integração de estudo e trabalho, teoria e prática, cumprindo a determinação contida nos arts. 205 e 214 da Constituição Federal, de que o processo educativo tenha como um de seus objetivos e norteados a formação e qualificação dos indivíduos para o trabalho. Nesse panorama, atentos a que a legislação que regula a realização de estágio data de 1977, apresentando graves anacronismos, não obstante tenha sofrido alterações em sua redação nos últimos anos, estamos propondo o presente projeto que cuida da matéria de maneira mais sistematizada, visando a que o estágio possa desenvolver-se sem desvirtuações, cumprindo o papel de agente no desenvolvimento do educando, preparando-o no exercício da cidadania e na sua qualificação para o trabalho. O estágio permite que os educandos travem efetivo contato com o mundo do trabalho, ampliando a sua formação acadêmica e minimizando a evasão escolar na medida em que proporciona a efetiva vivência profissional, concretizando os conteúdos teóricos aprendidos no mundo acadêmico. Ao passo que alia a frequência escolar e o trabalho, o estágio é um instrumento eficaz no combate ao desemprego dos jovens, pois, quando tenham que disputar uma vaga no mercado de trabalho formal, possuirão, aqueles que passaram por programas de estágio, um melhor nível de instrução, bem como de experiência e vivência interativa no mundo

do trabalho. Revela assim, o estágio, toda a sua relevância social, formando uma parceria entre empresas, educando e instituições de ensino, sendo determinante na formação das futuras gerações de profissionais, na sua inserção, manutenção e progresso no mercado de trabalho.

O Projeto de Lei nº. 473/2003 não difere muito daquele proposto pelo Poder Executivo, estabelecendo jornada máxima de atividade de estágio de acordo com o nível de estudo, recesso de 15 dias quando o vínculo for superior a 12 meses, e limitação de número de estagiários em cada estabelecimento concedente. Não há, no Projeto original, a possibilidade de profissionais liberais aceitarem estagiários.

3.2 PROGRAMA NACIONAL DE ESTÍMULO AO PRIMEIRO EMPREGO

O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), criado pela Lei nº. 10.748, de 22 de outubro de 2003 e regulamentado pelo Decreto nº. 5.199, de 30 de agosto de 2004, foi um complexo de medidas voltadas à qualificação e promoção da inserção de jovens no mercado de trabalho, conforme o Ministério do Trabalho e Emprego:

O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE) é um compromisso do Governo Federal com a sociedade brasileira para o combate à pobreza e à exclusão social, integrando as políticas públicas de emprego e renda a uma política de investimentos públicos e privados geradora de mais e melhores empregos. O objetivo do PNPE é contribuir para a geração de oportunidades de trabalho decente para a juventude brasileira, mobilizando o governo e a sociedade para a construção conjunta de uma Política Nacional de Trabalho Decente para a Juventude.⁷⁴

Para tanto, os jovens deveriam atender, cumulativamente, as seguintes condições: idade compreendida entre dezesseis e vinte e quatro anos que se encontrem em situação de desemprego involuntário, desde que a renda per capita da família seja de até meio salário mínimo (tal critério deve considerar, inclusive, as eventuais subvenções econômicas recebidas em qualquer outro programa governamental).

⁷⁴ **Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego.** Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pnpe/default.asp>>. Acessado em: 15 de novembro 2007.

Ainda, segundo o § 1º. do art. 5º., da Lei nº. 10.748/2003, o empregador que criasse postos de trabalho visando colaborar com o PNPE, teria direito ao acesso à subvenção econômica de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), a ser transferida em seis parcelas bimestrais de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) por emprego, sendo que tal subvenção dependeria da disponibilidade de recursos financeiros.

Não obstante, para evitar abusos e desvirtuar seu objetivo, o PNPE possibilitava a contratação de um número reduzido de jovens, atendendo ao seguinte critério: empregador com até quatro empregados poderia contratar um jovem por meio o PNPE; empregador com cinco até dez empregados poderia contratar dois jovens por meio do PNPE; por fim, empregador com mais de dez empregados poderia contratar jovens por meio do PNPE na proporção de vinte por cento de seu quadro de pessoal.

Da mesma forma, com o objetivo de manter os objetivos propostos do PNPE, no caso de rescisão do contrato de trabalho antes de um ano de sua vigência, o empregador deveria contratar um novo jovem (tendo direito apenas às parcelas restantes da subvenção econômica). Caso não atenda tal exigência, deveria restituir as parcelas recebidas, corrigidas pelo Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (SELIC) para títulos federais (conforme art. 7º. da Lei nº. 10.748/2003).

O PNPE possui alguns vetores de atuação específicos, quais sejam: Consórcio Social da Juventude, Jovem Empreendedor, Serviço Civil Voluntário e Soldado Cidadão.

3.2.1 A realidade do PNPE

Sob o título “Primeiro Emprego beneficia só 13 jovens em Curitiba”, a Gazeta do Povo, jornal de maior tiragem no Estado do Paraná, publicou como matéria principal a realidade do PNPE em território paranaense⁷⁵.

Na reportagem, verifica-se que apenas 9 dos 399 municípios do Paraná estão no Programa. Isso reflete que do total de R\$ 494.475,00 repassados pelo Governo

⁷⁵ Primeiro Emprego beneficia só 13 jovens em Curitiba. **Gazeta do Povo**, Curitiba, 17 de junho de 2007. p.1 et seq.

Federal ao Programa, apenas R\$ 24.025,00 chegaram ao Paraná, dos quais tão somente R\$ 5.250,00 à Capital.

O número de pessoas que procuram emprego em Curitiba e região é de aproximadamente 95 mil, segundo o IPARDES (Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social). Perto da metade deste número é composto por jovens de até 24 anos. Ou seja, contando só os meninos e meninas desempregados, dá para encher o Couto Pereira, maior estádio de futebol da capital. Foi para esse público que o governo federal criou, quatro anos atrás, o programa Primeiro Emprego. Hoje, porém, o número de beneficiados pela iniciativa ainda não chega a encher uma van. São apenas 13 pessoas em Curitiba. Apenas três empresas de Curitiba mantêm atualmente empregados pelo programa: uma firma de limpeza, uma fábrica homeopática e uma produtora de fotolitos. Os empresários que ainda apostam no convênio elogiam os funcionários, que algumas vezes acabam sendo efetivados. Eles criticam, porém, o excesso de burocracia do governo, falam que o pagamento do subsídio federal nem sempre é feito de maneira correta e reclamam da falta de formação técnica para os jovens.

O Consórcio Social da Juventude (CSJ), uma das facetas do PNPE, qualificou até o início do segundo semestre de 2006 aproximadamente 69 mil jovens com idade entre 14 e 24 anos, divididos em 46 Consórcios espalhados pelas Capitais e em onze outros municípios⁷⁶. Ainda, estima-se que até julho de 2007 mais de 85 mil jovens tenham sido atendidos e qualificados⁷⁷.

Não obstante, alerta-se que qualificação não é sinônimo de geração de postos de trabalho, que é um dos principais objetivos do PNPE (conforme apresentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego: “o objetivo do PNPE é contribuir para a geração de oportunidades de trabalho decente para a juventude brasileira”).

Uma das grandes dificuldades para saber a realidade das contratações e criações de postos de trabalho é a falta de consolidação de tais informações por parte do Ministério do Trabalho em Emprego.

Quem acessa o sítio na Internet do Ministério encontra uma indicação para “divulgação de informações do programa, conforme previsão legal”, onde é possível verificar dados estatísticos muito específicos, tais como “número de postos de trabalho gerados pelo Programa por setor de atividade e município”.

⁷⁶ **Consórcio de Florianópolis faz audiência pública para mostrar resultados do programa de capacitação para jovens.** Disponível em: <http://www.consorciodajuventuderj.org.br/noticia_mte.asp?id=362>. Acessado em 14 de novembro de 2007.

⁷⁷ **Quarta etapa do Consórcio Social da Juventude qualifica cerca de 2 mil no DF e Entorno.** Disponível em: <<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/07/17/materia.2007-07-17.8960918206/view>>. Acessado em 14 de novembro de 2007.

O interessado deve somar todas as informações disponibilizadas, linha por linha, manualmente, em um documento de 25 páginas, para se chegar à informação geral, que sequer se sabe quando foi atualizada, pois não há data de sua geração. Portanto, tudo leva à acreditar que a criação de postos de trabalho efetivos não está ocorrendo como previsto.

A saída para buscar tais informações é recorrer às fontes não oficiais. Desta forma, o Senador Osmar Dias⁷⁸ informa que desde a criação do Programa em 2003 até 2006, apenas 3.936 jovens foram contratados por intermédio do PNPE, sendo que a meta era de 780 mil empregos (o que representa apenas 0,5% da meta).

Além do fracasso no atingimento de seus objetivos, o PNPE enfrenta outros graves problemas. Um deles foi apresentado na Tribuna pelo Senador Leonel Pavan, fazendo referência à matéria publicada pelo Estado de São Paulo⁷⁹. Segundo ele, “o Programa não conseguiu atrair o empresariado brasileiro que praticamente ignorou a proposta do atual governo. Com enormes exigências burocráticas e estímulos fiscais desanimadores, os resultados do programa podem ser classificados como medíocres”.

Ainda, constatou-se que, segundo informado pelo citado editorial, mais de 750 mil empresas foram convidadas a participar do Programa, mas apenas 4.100 efetivaram sua inscrição. Da mesma forma, o Governo Federal não estaria cumprindo com o prometido, uma vez que, até meados de 2004 (ou seja, um ano após a implementação do PNPE), dos R\$ 92,5 milhões prometidos para seu subsídio, apenas R\$ 63.500,00 haviam sido repassados aos empregadores.

Mais grave ainda é o que aponta a própria Folha de São Paulo⁸⁰ em reportagem sob título “Primeiro Emprego beneficia ONGs de Petistas”:

Dos R\$ 96,2 milhões repassados pelo governo federal entre 2004 e 2006, 59% foram para entidades representadas por petistas. (...) O Ministério do Trabalho e Emprego informou que esse programa capacitou 62.992 jovens, entre 2003 e 2006, dos quais 12.249 foram inseridos no mercado de trabalho. O Ministério se negou, entretanto, a fornecer a lista desses jovens. Por fim, ao entrevistar uma monitora contratada para ministrar aulas de

⁷⁸ Senado Federal. Gabinete do Senador Osmar Dias. **Osmar Dias critica resultados do Programa Primeiro Emprego**. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/web/senador/odias/trabalho/Noticias/Noticias/Releases/Releases2006/060425.htm>>. Acessado em: 15 de novembro 2007.

⁷⁹ Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/sf/atividade/Pronunciamento/detTexto.asp?t=350180>>. Acessado em: 10 de janeiro de 2007.

⁸⁰ Primeiro Emprego beneficia ONGs de Petistas. **Folha de São Paulo**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fofha/brasil/ult96u83240.shtml>>. Acessado em 15 de janeiro de 2007.

informática em uma dessas instituições, a mesma afirmou que apenas sabia ligar e desligar o computador.

Diante desse contexto, não há dúvidas que o Programa Nacional de Incentivo ao Primeiro Emprego, apesar de ser uma boa idéia na teoria, demonstrou-se um completo fracasso. Deve-se ter conhecimento de que, na prática, não houve qualquer aumento na contratação de jovens, uma vez que a grande maioria das empresas que aderiram ao Programa são as mesmas que sempre os contrataram. As demais interessadas esbarraram na burocracia imposta para ser conveniada.

Em razão de tudo isso é que se tem cogitado a extinção de tal medida, principalmente quando se tomou conhecimento⁸¹ de que o PNPE foi excluído do Plano Plurianual (PPA) referente ao período 2008-2011 encaminhado ao Congresso. Com isso, a partir de 2008 nenhum investimento será realizado em tal Programa.

3.3 PROJETO ESCOLA DE FÁBRICA

Instituído pela Lei nº. 11.180, de 23 de setembro de 2005 (a mesma que alterou o limite etário para a Aprendizagem), no âmbito do Ministério da Educação, o Projeto Escola de Fábrica é mais uma medida governamental para tentar resolver a questão da falta de qualificação e escassez de postos de trabalho para os jovens, especificamente aqueles de baixa renda, conforme se vê:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Ministério da Educação, como parte integrante da política nacional para a juventude, o Projeto Escola de Fábrica, com a finalidade de prover formação profissional inicial e continuada a jovens de baixa renda que atendam aos requisitos previstos no art. 2º desta Lei, mediante cursos ministrados em espaços educativos específicos, instalados no âmbito de estabelecimentos produtivos urbanos ou rurais (Lei nº. 11.180/2005).

A idéia principal do Projeto Escola de Fábrica é fornecer a qualificação profissional básica aos jovens em situação de risco social, por meio de cursos profissionalizantes, facilitando seu ingresso no mercado de trabalho.

⁸¹ **Após fracasso, Governo sepulta Primeiro Emprego.** Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u324571.shtml>>. Acessado em 15 de novembro de 2007.

Os jovens devem ter renda familiar, *per capita*, de até 1,5 salário mínimo, e estar matriculados na educação básica regular da rede pública de ensino, ou na modalidade de Educação de Jovens e Adultos, prioritariamente no ensino de nível médio. Como incentivo ao estudo, o jovem participante poderá receber uma bolsa-auxílio de R\$ 150,00.

O Projeto, que tem investimento inicial do Ministério da Educação de 25 milhões de reais, funciona da seguinte maneira: de um lado as Unidades Gestoras (que podem ser, a teor do art. 6º. da Lei instituidora, qualquer órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta, autárquica ou fundacional, empresa pública ou sociedade de economia mista, de qualquer esfera de governo, inclusive instituição oficial de educação profissional e tecnológica, ou entidade privada sem fins lucrativos, que possua comprovada experiência em gestão de projetos educacionais ou em gestão de projetos sociais) serão responsáveis pela produção técnica-pedagógica e pelo acompanhamento da regularidade dos cursos (incluindo avaliação e certificação), além de prestar contas dos recursos recebidos diretamente ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE); de outro lado estará a empresa (denominada de “Escola de Fábrica” ou unidade produtiva), que será a responsável pela abertura de, no mínimo, 20 vagas por ano, e desembolsará os custos com infra-estrutura física, implantação, instrutores e transporte, uniforme e alimentação dos alunos. Ainda, o responsável legal do estabelecimento produtivo deverá providenciar, conforme § 1º. do art. 7º., seguro de vida e seguro de acidentes pessoais em favor dos jovens alunos.

Na primeira fase de implantação, foram criadas 558 “Escolas de Fábrica” (locais específicos onde são ministrados os cursos do Projeto) nos mais diversos setores da economia, tais como metalurgia, agricultura, marcenaria e hotelaria. A idéia é beneficiar mais de 11,5 mil jovens entre 16 e 24 anos (que é a faixa etária do Projeto)⁸².

Os cursos terão carga horária de 600 horas, divididos em três módulos: i) o primeiro específico para reforço da educação básica (120 horas); ii) temas variados para a formação do cidadão (120 horas); iii) o último módulo é a própria formação, com 360 horas, das quais 60 horas serão destinadas à execução de atividades

⁸² **Lula assina medida provisória que cria o Projeto Escola de Fábrica.** Disponível em: <http://www.conexaoaprendiz.org.br/noticias/materias/mat_760605.php>. Acessado em 15 de novembro de 2007.

práticas. O tempo total de cada curso deverá ser de, no mínimo, 6 meses e, de no máximo, 12 meses.

Ressalta-se a total desvinculação de tal Projeto em relação à Lei de Aprendizagem, conforme previsto no art. 10 de sua Lei instituidora, mantendo-se, portando, a necessidade de cumprimento da cota de aprendizagem.

De acordo com uma nova proposta governamental, o Projeto Escola de Fábrica foi absorvido pelo novo ProJovem, que unificou os programas governamentais voltados à qualificação e criação de postos de trabalho aos jovens.

3.4 PROJOVEM

O ProJovem, em seu formato atual (que não se confunde com o antigo programa de mesmo nome criado em 2005) é a reedição, com modificações, do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE) recentemente extinto pelo Governo Federal, unificando algumas medidas para qualificar e criar postos de trabalho para os jovens (antigo ProJovem, Agente Jovem, Saberes da Terra, Juventude Cidadã, Consórcio Social da Juventude e Escola de Fábrica).

Na unificação de antigos programas, foram instituídos quatro grandes linhas de atuação⁸³, ou modalidades, que são: i) ProJovem Urbano; ii) ProJovem Campo; iii) ProJovem Trabalhador e iv) ProJovem Adolescente.

A primeira delas é o ProJovem Urbano que, ao oferecer cerca de 250 mil vagas em 2008 (e 900 mil até 2010) aos jovens entre 18 e 29 anos, tem como meta “elevar o grau de escolaridade desse grupo, visando à conclusão do ensino fundamental, qualificação profissional, além do desenvolvimento de ações comunitárias e exercício da cidadania”. Seu período de duração é de 18 meses.

Na etapa inicial, o ProJovem Urbano oferecerá formação apenas nos municípios com mais de 200 mil habitantes, nas seguintes atividades: extrativista florestal de produtos regionais, auxiliar de produção cultura, ladrilheiro, cozinheiro, almoxarife, pintor, eletricista, instalador de linhas e aparelhos de telecomunicações,

⁸³ **Novo ProJovem vai abrir mais de 4 milhões de vagas até 2010.** Disponível em: <<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/09/04/materia.2007-09-04.3399417161/view>>. Acessado em 15 de novembro de 2007.

guias de turismo, recepcionistas de hotel, operador de computador, monitor de esporte e lazer, costureiro, fotógrafo, joalheiro e caseiro. O pré-requisito exigido é que o jovem deve saber ler e escrever.

Já na etapa final, a previsão é que diversas outras atividades sejam oferecidas, nas seguintes áreas: Administração, Agro-Extrativista, Alimentação, Arte e Cultura, Construção e Reparos (Revestimentos e Instalações), Educação, Esporte e Lazer, Gestão Pública e 3º. Setor, Gráfica, Joalheria, Madeira e Móveis, Metalmecânica, Pesca/Piscicultura, Saúde, Serviços Domésticos, Serviços Pessoais, Telemática, Transporte, Turismo e Hospitalidade e Vestuário.

A segunda linha de atuação chama-se ProJovem Campo, com a mesma faixa etária dos 18 aos 29 anos, pretende “elevar a escolaridade, qualificação social e formação profissional dos jovens da agricultura familiar”. O jovem que vive na zona rural, para ingressar no ProJovem Campo, não pode ter concluído o ensino fundamental. Aliás, no ProJovem Campo o ensino fundamental deverá seguir em regime de “alternância”, com parte das aulas sendo ministradas em sala-de-aula e atividades desenvolvidas no ambiente comunitário e familiar.

Seu período de duração é de 24 meses, e estima-se que serão abertas cerca de 35 mil vagas para o ProJovem Campo em 2008, e 190 mil até 2010.

A terceira linha de atuação denomina-se ProJovem Trabalhador, cujo objetivo é o de “preparar o jovem para o mercado de trabalho e para buscar ocupações alternativas geradoras de renda”. Exige-se que o jovem entre 18 a 29 anos deve estar desempregado e ser integrante de famílias com renda per capita até metade do salário mínimo.

Neste caso, estão previstas 320 mil vagas em 2008 e pouco mais de 1 milhão até 2010. Sua duração é de 600 horas, sendo assim divididas: 350 horas de qualificação profissional; 100 horas de desenvolvimento humano; 100 horas de reforço escolar e 50 horas de inserção no mercado.

Por fim, a quarta linha ou modalidade é o ProJovem Adolescente, em que o jovem deve ter idade compreendida entre 15 a 17 anos. Neste caso, independente da renda familiar, deve obrigatoriamente estar em situação de risco social, ou sua família beneficiária do Programa Bolsa Família, egressos do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), vinculados aos programas de combate ao abuso e a exploração sexual.

O ProJovem Adolescente terá duração de 24 meses, e tem como objetivo “contribuir para a redução dos índices de violência, do uso de drogas, de doenças sexualmente transmissíveis e da gravidez na adolescência”. A idéia é oferecer próximo de 500 mil vagas em 2008 e mais de 2,1 milhões de vagas até 2010.

No discurso de lançamento do Programa, ocorrido no início de setembro de 2007, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva afirmou que “é possível o Estado brasileiro não apenas acreditar, mas abrir todas as portas possíveis para que os jovens possam passar por essa porta e conquistar, sabe, o direito de voar”⁸⁴, fazendo referência às dificuldades que os jovens enfrentam para ingressar no mercado de trabalho.

Segundo o Governo Federal, o ProJovem tem como princípios basilares: i) retorno ou permanência dos jovens na escola; ii) elevação de escolaridade e cursos de formação profissional; iii) aumento do número de vagas; iv) maior integração na gestão; e v) fim da sobreposição dos programas.

Registre-se que em todas as linhas ou modalidades do ProJovem existe a previsão de um auxílio financeiro ao jovem de R\$ 100,00 durante o prazo de duração do Programa, desde que o mesmo respeite todos os requisitos (ex: frequência mínima de 75%).

A gestão do ProJovem deverá ser compartilhada entre a Secretaria-Geral da Presidência da República e os ministérios do Trabalho e Emprego, da Educação, e do Desenvolvimento Social e Combate à Fome⁸⁵.

A idéia é que sejam investidos R\$ 7,4 bilhões no período 2008-2010, para qualificar cerca de 4,2 milhões de jovens na faixa etária entre 14 e 29 anos até 2010, e que estejam prioritariamente em situação de vulnerabilidade social (ou seja, que estão fora da escola ou de cursos de formação e qualificação profissional). Até então, os programas governamentais que deram origem ao novo ProJovem atenderam cerca de 500 mil pessoas.

⁸⁴ **Lula lança o novo programa ProJovem.** Disponível em: <<http://video.globo.com/Videos/Player/Noticias/0,,GIM727016-7823-LULA+LANCA+O+NOVO+PROGRAMA+PRO+JOVEM,00.html>>. Acessado em 15 de novembro de 2007.

⁸⁵ **ProJovem.** Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sec_geral/noticias/ultimas_noticias/not02_05092007/>. Acessado em 16 de novembro de 2007.

3.5 LEI DO VOLUNTARIADO

O voluntariado, criado pela Lei nº. 9.608/1998, possibilita que haja um vínculo de trabalho entre voluntário e o tomador de serviço sem o reconhecimento do vínculo empregatício e a responsabilidade previdenciária.

Para isso, tanto a entidade tomadora do serviço (entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos) quanto o voluntário devem utilizá-lo exclusivamente para a consecução de objetivos “cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade” (art. 1º.).

Da mesma forma, é de se advertir que todos os seus requisitos devem ser respeitados, inclusive mediante a assinatura de Termo de Compromisso no qual todas as condições e características do trabalho voluntário deverão ser explicitadas. Caso isso não ocorra, a Justiça do Trabalho acabará por reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, conforme abaixo:

TRABALHO VOLUNTÁRIO. REQUISITOS. DESVIRTUAMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. Para que seja reconhecido como voluntário, o trabalho há que ser prestado por pessoa física, que não seja para tanto remunerada, a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada sem fins lucrativos. Quando a lei exige "objetivos cívicos, culturais educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social", há que se entender que se refere aos objetivos da pessoa física que presta os serviços, e não apenas aos da instituição auxiliada. Assim, trabalhador que presta serviços de vigilância em entidade voltada à assistência social não pode ser considerado voluntário, pois falta aos seus serviços a conotação de beneficência que têm as atividades da instituição. Recurso a que se nega provimento, no particular, para manter a decisão que reconheceu o vínculo de emprego. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de 9ª Região. 2ª Turma. ACO nº 25917/2006. Relatora: Desembargadora Marlene T. Fuverki Sugimatsu. Curitiba, 12 de setembro de 2006).

(...)

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO X TRABALHO VOLUNTÁRIO - A Reclamada, ao admitir a prestação de serviços da Reclamante no período sem registro da CTPS, atraiu, para si, o encargo processual de demonstrar que ela não se deu nos moldes dos artigos 2o e 3o da CLT, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, II, CPC. Tal "onus probandi" torna-se ainda maior ao aduzir a existência de trabalho voluntário, objeto de disciplina específica da Lei 9.608/98. (...) Portanto, o voluntariado se traduz pela gratuidade da prestação de serviços, contrapondo-se à relação de emprego, que tem por um de seus pressupostos fáticos a onerosidade. Por outro lado, a lei impõe, ainda, a forma escrita do contrato, consoante o art. 2o, que reza ser da essência do ato a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, sem fins lucrativos, e o prestador do serviço voluntário, devendo

constar no documento o objeto e as condições de seu exercício. Neste viés, o caso dos autos em nada se assemelha ao voluntariado, inexistentes o termo de adesão e, ainda, a benemerência da Reclamante. No primeiro caso, frise-se que a formalidade é da essência do ato, não se admitindo a figura do "voluntariado tácito". No segundo, ao alegar a Reclamada que quitou valor a título de "ajuda de custo", não cuidou de trazer a prova exigida pelo art. 3º da mesma Lei 6.908/98, que permite haja o ressarcimento das despesas do prestador de serviços, desde que devidamente comprovadas, pois juntou documento que não enumera os gastos efetuados pela Reclamante, sendo recibo genérico de prestação de serviço, sem nenhuma referência ao voluntariado, e que faz expressa menção a descontos de INSS e IRRF, o que é incompatível com a natureza meramente indenizatória dos gastos a que alude a lei 9.608/98. Portanto, onerosa a prestação de serviços da Reclamante, e restando presentes os demais requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, é de se afastar a tese de voluntariado, restando correta a v. sentença ao reconhecer a relação de emprego "in casu", no período sem registro da CTPS. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 4ª Turma. Numeração única: 00715.2005.024.03.00.9. Relator: Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault. Belo Horizonte, 30 de novembro de 2005).

Além da grande importância desta lei para toda a sociedade, pode-se também reconhecer seu aspecto indireto de possibilitar a qualificação profissional de jovens. Isto porque o voluntário prestará algum tipo de atividade sem o recebimento de salário, apenas sendo ressarcido de despesas caso tenham sido previamente aprovadas, portanto não ocasionando qualquer ônus trabalhista ao tomador de serviço.

Assim, com a experiência adquirida como voluntário, executando atividades voltadas a objetivos "cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade", o jovem poderá disputar seu espaço no mercado de trabalho com certo diferencial em relação aos seus concorrentes, além de ter contribuído com o tomador de serviços, que na maioria das vezes é uma entidade voltada à assistência social, à cultura, à ciência ou mesmo à cidadania.

3.6 TRABALHO EDUCATIVO

O trabalho educativo é uma forma de qualificação dos jovens prevista no art. 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente, conforme se nota:

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º. Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º. A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Essa modalidade é, portanto, aquela em que o aluno receberá a capacitação necessária para o futuro exercício de atividade regular remunerada, conforme relatado pelo Procurador Ricardo Thadeu Marques da Fonseca:

É o que ocorre nos liceus de arte e ofícios, nas APAEs, nos patrulheiros mirins e guardas mirins, apenas enquanto o aprendizado se dá no interior das entidades. Na medida em que se conveniem com empresas e o trabalho se incorpore ao processo produtivo destas, cessa a característica essencial do trabalho educativo que é a prevalência da educação sobre a produção.⁸⁶

Diante dessas assertivas, percebe-se claramente que no trabalho educativo o jovem irá, desenvolvendo uma atividade de aprendizagem, produzir algum resultado prático com valor econômico. Aliás, inclusive pode receber contraprestação ou remuneração por isso. Contudo, apesar de ser uma atividade laboral, difere do trabalho, na acepção tradicional, porque o desenvolvimento pessoal e social do educando deverá prevalecer sobre o aspecto produtivo (§ 2º. do art. 68 supracitado).

Registre-se ainda que esse trabalho deve ser desenvolvido sob a responsabilidade ou de uma entidade governamental ou de uma não governamental que não tenha fins lucrativos.

Para Oris de Oliveira, o significado do trabalho educativo pode ser assim sintetizado:

O termo completo “trabalho educativo” aparece no art. 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente mas seria ledô engano pensar que só é educativo o trabalho que se realiza nas condições nele apontadas. Como anteriormente se apontou, o art. 68 do Estatuto disciplina o trabalho que o adolescente executa numa entidade governamental ou não-governamental que o capacita para o exercício futuro de uma atividade regular remunerada. Nessa circunstância, o adolescente não trabalha para a entidade como se essa fosse sua empregadora; a relação jurídica de trabalho que se estabelece entre ambos é a de aluno-escola, embora o Estatuto, repita-se,

⁸⁶ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Direito à Profissionalização – Da Teoria à Prática. *Revista LTr*. Legislação do Trabalho. v. 71, n. 6, p. 701, jun. 2007.

não exija, sem excluir o desejável, que a entidade assuma formalmente a condição de escola regularmente inscrita como tal. Basta que efetivamente promova a capacitação. E para que a caracterização de escola apareça bem distinta, as exigências pedagógicas devem prevalecer sobre o aspecto produtivo.⁸⁷

Apesar de ser mais um importante instrumento para a qualificação do jovem, em especial àquele com idade até 18 anos, a falta de regulamentação específica parece causar uma grande insegurança jurídica no instituto do trabalho educativo.

Isto porque seus requisitos são genéricos e carecedores de critérios para melhor aferição dos resultados, gerando uma linha muito tênue com o trabalho caracterizado pelo vínculo de emprego.

3.7 APRENDIZAGEM

3.7.1 Histórico

Há citações de que a primeira referência à Aprendizagem tenha se dado com o Código de Hamurabi⁸⁸. Contudo, sua origem como conhecemos este instituto hoje remonta à Idade Média, na Europa, com as Corporações de Ofício (Século XI).

A esse respeito, Sergio Pinto Martins afirma que essas Corporações tinham como características o estabelecimento de uma estrutura hierárquica, a regulação da capacidade produtiva e a regulamentação das técnicas de produção. Destaca ainda quem as integrava e quais eram as características de cada um desses partícipes:

No início das corporações de ofício, só existiam dois graus: mestres e aprendizes. No Século XIV, surge o grau intermediário dos companheiros. Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão.⁸⁹

⁸⁷ OLIVEIRA, Oris de. **O Trabalho da Criança e do Adolescente**. São Paulo: LTr, 1994. p. 179.

⁸⁸ Código de Hamurabi: art. 188: “Se o membro de uma corporação operária, (operário) toma para criar um menino e lhe ensina o seu ofício, este não pode mais ser reclamado”; art. 189: “Se ele não lhe ensinou o seu ofício, o adotado pode voltar à sua casa paterna”.

⁸⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Jurídico Atlas, 2004. p. 38.

Naquela época, o pai do jovem entregava a responsabilidade pela aprendizagem ao mestre, que deveria ensinar um ofício mediante o pagamento de certa quantia em dinheiro. O jovem aprendiz era, então, tratado como filho do mestre, recebendo alimento, vestuário e residência pelo período da aprendizagem, que poderia durar de pouco tempo até alguns anos.

Por outro lado, considerando que o aprendiz passava a ficar sob a responsabilidade do mestre, este poderia inclusive lhe aplicar castigos corporais. Oris de Oliveira destaca:

As relações do aprendiz com o mestre tinham um misto de aluno e filho, porque era recebido a casa de seu instrutor e este assumia funções que hoje diríamos do pátrio poder. Havia duas modalidades de contrato de aprendizagem: uma para aprendizes que apenas freqüentavam as oficinas ou as fábricas durante o dia; outra para aqueles que se alojavam na casa do mestre recebendo alimentação. Em relação a estes últimos, o mestre se obrigava a supervisionar sua conduta e costumes, de representá-los quando houvesse requisição, deles cuidar em casos de doença ou remetê-los para a casa dos pais. Em contrapartida, o aprendiz era obrigado a pagar a pensão, que ia decrescendo à medida que chegava ao fim da aprendizagem.⁹⁰

E ainda:

Todavia, às vezes, o mestre consentia em prometer ao aprendiz uma soma de dinheiro por semana, até o fim da aprendizagem, ou ainda uma gratificação quando a aprendizagem terminasse; mas neste caso, como no precedente, acrescenta-se de ordinário esta cláusula: se o aprendiz tornar-se digno deste favor pela sua conduta, sua aptidão e sua aplicação.

As condições de trabalho não eram as mais recomendadas para jovens com idade entre 12 e 14 anos (e que em alguns casos era ainda inferior), que cumpriam uma jornada de trabalho, ou melhor, de aprendizagem, superior ao limite físico suportável, “chegando a 18 horas no verão”, mas “a partir do momento em que foi inventado o lampião a gás, em 1792, por William Murdock, o trabalho passou a ser prestado em média entre 12 e 14 horas por dia; muitas indústrias começaram a trabalhar no período noturno”⁹¹.

Obviamente que, com o passar do tempo, o instituto sofreu diversas alterações, até sua configuração atual.

⁹⁰ OLIVEIRA, Oris de. **O Trabalho da Criança e do Adolescente**. São Paulo: LTr, 1999. p. 180.

⁹¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Jurídico Atlas, 2004. p. 39.

No Brasil, inicialmente foi previsto pelo Decreto nº. 1.313, de 17 de janeiro de 1891, na seguinte forma: “art. 2º.: Não serão admitidas ao trabalho effectivo nas fabricas crianças de um e outro sexo menores de 12 annos, salvo, a titulo de aprendizado, nas fabricas de tecidos as que se acharem comprehendidas entre aquella idade e a de oito annos completos”.

Hoje, a Aprendizagem é prevista na Constituição Federal (art. 7º., inciso XXXIII) e na CLT (art. 428 e seguintes, com redação dada pela Lei nº. 10.097/2000 e Lei nº. 11.180/2005, regulamentadas pelo Decreto nº. 5.598/2005).

Ainda, o Estatuto da Criança e do Adolescente (arts. 68 e 69) reforça o tema afirmando que é um direito do jovem o “trabalho educativo”, entendendo como tal aquele em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

3.7.2 Características

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seu art. 429, dispõe 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.

Desta forma, por disposição expressa legislativa, todo estabelecimento é obrigado a contratar aprendizes, fazendo com que a empresa torne-se socialmente responsável na qualificação de jovens. Trata-se, portanto, da cota de aprendizagem, em que a admissão deve ser no patamar de cinco a quinze por cento em relação aos postos de trabalho que demandem formação profissional.

À regra apenas duas exceções, ambas previstas pelo art. 14 do Decreto nº. 5.598/2005⁹², que são: I) as microempresas e as empresas de pequeno porte (assim definidas pela Lei Complementar nº. 123, de 14 de dezembro de 2006); b) entidades sem fins lucrativos destinadas à educação profissional.⁹³

⁹² Decreto nº. 5.598, de 1º. de dezembro de 2005. Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes: I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

⁹³ Decreto Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Art. 429. § 1º.-A: O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional

Em relação à sua conceituação, o próprio art. 428 da CLT dá a definição do que seja o Contrato de Aprendizagem:

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.

No entendimento de Tércio Jose Vidotti, o objetivo da Aprendizagem é:

o fornecimento ao adolescente de formação técnico-profissional, metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, o qual deverá ser retribuído com a execução, pelo aprendiz, das tarefas necessárias a essa formação com zelo e diligência.⁹⁴

Para sua configuração, alguns requisitos devem ser respeitados, e o primeiro deles é a existência de um Programa de Aprendizagem, que deverá permear aulas teóricas e atividades práticas, cuja responsabilidade é do Sistema Nacional de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAT, SENAR e SESCOOP).

Ocorre que muitas vezes o Sistema Nacional de Aprendizagem, apesar de receber verbas decorrentes de contribuições obrigatórias por parte das empresas, não dispõe de vagas suficientes para suprir a demanda, que é grande em virtude da obrigatoriedade de cumprimento da cota. Neste caso, a Lei nº. 10.097/2000, alterando o art. 430 da CLT, abriu a possibilidade para que Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo institucional a qualificação dos jovens também possam, supletivamente, oferecer Programas de Aprendizagem.

Especificamente no caso das entidades sem fins lucrativos, para que possam atuar, devem ter o competente registro dos mesmos no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, a teor do que exige o art. 430, inciso II, da CLT.

Entretanto, independente de quem desenvolva, o responsável pelo Programa de Aprendizagem (Sistema S, Escola Técnica de Educação ou entidade sem fins lucrativos), terá ainda a atribuição de orientação das atividades.

⁹⁴ VIDOTTI, Tércio José. **Breves anotações a respeito das alterações promovidas pela Lei nº 10.097/2000 no Contrato de Aprendizagem.** Disponível em: <http://consulta.trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev16Art6.pdf>. Acessado em: 18 de janeiro de 2007.

O Programa de Aprendizagem consiste em uma programação de atividades harmônicas entre a prática e a teoria, pela qual o jovem desenvolverá sua aprendizagem de forma metódica, ou seja, executando inicialmente as tarefas de complexidade menor até a atingir as de complexidade maior (art. 428, § 4º., da CLT). Tal transição deverá ocorrer mediante análise do aproveitamento do aprendiz e levará em consideração seu desenvolvimento e seu aproveitamento individual.

O segundo requisito é que a contratação se dê com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), mediante assinatura de um contrato de trabalho especial e por tempo determinado (máximo de dois anos), que é o próprio Contrato de Aprendizagem.

Em virtude disso, o aprendiz terá direito ao recebimento de todas as verbas trabalhistas inerentes ao vínculo de emprego, com exceção apenas ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), cuja alíquota é reduzida para apenas 2% (conforme previsto no art. 15, § 4º., da Lei 1º. 8.036/90).

Para fazer parte do Programa, o aprendiz deverá ter idade mínima de 14 anos, e máxima de 24. A exceção é o aprendiz que seja “portador de deficiência”, pois neste caso não haverá limitação etária. Aliás, a esse respeito Ricardo Tadeu Marques da Fonseca discorre que:

(...) eis que a Lei nº. 11.180, de setembro de 2005, rompeu a idade “teto” para pessoas com deficiência ativarem-se em contratos formais de aprendizagem, os quais, como se viu, são por prazo determinado, e podem durar até dois anos. Apresenta-se esta alternativa como contribuição interessante, visto que as empresas que são obrigadas a incorporar trabalhadores habilitados ou reabilitados também devem incluir aprendizes em seus quadros, em percentual de 5 (cinco) a 15% (quinze por cento). Logo, podem contratar as pessoas com deficiência na condição de aprendizes, engajá-las na respectiva cota e, mais tarde, contratá-las definitivamente como trabalhadores permanentes para cumprir a cota de pessoas com deficiência. Abre-se, assim, interessante oportunidade de parcerias entre empresas e o “sistema S” e/ou ONGs especializadas, cumprindo-se a Convenção da Guatemala, a Convenção nº. 159 da OIT, a Lei nº. 7.853 e o próprio Estatuto da Criança e do Adolescente que preconiza prioridade à formação profissional de pessoas com deficiência como, aliás, já determinara a Constituição brasileira. (...) Isto se deve à constatação de que pessoas com deficiência mental ou sensorial encontram extrema dificuldade em acompanhar a evolução cronológica escolar genérica, estando, por vezes, minimamente habilitadas para a profissionalização mesmo em idade avançada. A norma, deste modo, milita em favor da ação afirmativa, propiciando-lhes o direito universal à habilitação profissional.⁹⁵

⁹⁵ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: LTr, 2006, p.283 *et seq.*

É importante lembrar ainda que se o aprendiz for menor de 18 anos, aplicam-se as regras específicas previstas a partir do art. 402 da CLT, tais como: i) proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre (art. 7º., inciso XXXIII, da Constituição Federal⁹⁶); ii) O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola (art. 403, parágrafo único, da CLT).

A carga horária dependerá da conclusão ou não do ensino fundamental por parte do aprendiz. Caso já tenha concluído, será de oito horas diárias, ou se ainda não, a duração máxima será de seis horas diárias. Contudo, em ambos os casos, são vedadas as prorrogações e compensações de jornada, a teor do disposto no art. 432 da CLT.

A questão da rescisão é bem interessante e merece ser estudada de forma mais detalhada, pois somente pode haver a rescisão de um Contrato de Aprendizagem se verificada uma das hipóteses legais (art. 433 da CLT), ou seja: I) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; II) falta disciplinar grave; III) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e IV) a pedido do aprendiz.

A teor do que consta do Decreto nº. 5.598/2005, desempenho insuficiente é o não aproveitamento mínimo do aprendiz nas tarefas que lhe são atribuídas. Tanto o desempenho insuficiente como sua inadaptação se provará mediante um criterioso laudo de avaliação, que também deverá considerar as condições particulares do aprendiz.

A falta disciplinar grave se configura na ocorrência de alguma das hipóteses prevista no art. 482 da CLT, ou seja, situações que ensejam rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Ainda, a ausência injustificada da escola que implique a perda do ano letivo se demonstrará mediante declaração da instituição de ensino, no caso do aprendiz que ainda esteja cursando o ensino fundamental. Por fim, a pedido do aprendiz.

Nota-se que nenhuma outra hipótese (ex: vontade do empregador) poderá ser alegada para a rescisão antecipada do Contrato de Aprendizagem, o que nos faz concluir haver uma garantia de emprego, conforme será avaliado a seguir.

⁹⁶ Constituição Federal. 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.

3.7.3 A Garantia de Emprego

O art. 433 da CLT disciplina quais são as únicas hipóteses possíveis de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, senão vejamos:

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou IV – a pedido do aprendiz.

Sendo assim, o empregador não poderá rescindir, de forma antecipada, o Contrato de Aprendizagem pela sua simples iniciativa, sem qualquer motivo. Deverá, pelo contrário, comprovar a ocorrência de alguma das situações previstas no referido diploma legal. Por essa razão, pode-se entender haver garantia provisória de emprego em benefício do jovem que está participando de um processo de aprendizagem metódico.

A esse respeito, Adalberto Martins esclarece que:

No mais, parece-nos que o legislador, ao estabelecer as hipóteses de rescisão antecipada, pretendeu consagrar a estabilidade provisória ao empregado aprendiz. Entendemos que isto se encontra implícito no texto consolidado. Parece-nos inconcebível que o empregador tenha o direito potestativo de rescindir injustificadamente o contrato de aprendizagem antes do termo final, fora das hipóteses do art. 433 da Consolidação das Leis do Trabalho, frustrando as expectativas do adolescente em relação ao aprendizado de uma profissão.⁹⁷

Ainda, muito bem justifica sua opinião quando afirma que “(...) não é razoável supor que o empregador tenha o direito de despedir o aprendiz sem justa causa se estiver obrigado a contratar um novo adolescente para ocupar o seu lugar, a fim de compor o percentual mínimo de aprendiz, nos termos da lei”.

No mesmo sentido é a opinião de Tércio José Vidotti:

⁹⁷ MARTINS, Adalberto. A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes. São Paulo: LTR, 2002. p. 92.

Justifica-se a existência da estabilidade por não ser desejável permitir a interrupção da aprendizagem durante seu curso, haja vista que a formação profissional do trabalhador se coaduna com as diretrizes básicas do modelo nacional de educação no qual é prioridade o direito à profissionalização e, ainda, o direito do adolescente à profissionalização é dever de todos, consoante art. 227 da Constituição Federal.⁹⁸

Pelo exposto, não restam dúvidas de que há garantia de emprego provisória no Contrato de Aprendizagem pelos seguintes motivos: I) evitar prejuízos com a interrupção dos treinamentos ao próprio jovem aprendiz; e II) também porque não se justificaria, de maneira lógica, rescindir imotivadamente o Contrato para, logo após, ter de ser contratado outro jovem.

3.7.4 O vínculo de emprego com a entidade sem fins lucrativos

Uma das inovações trazidas pela Lei nº. 10.097/2000, que alterou o art 431 da CLT, é a possibilidade de a contratação ser efetivada pelas entidades sem fins lucrativos previstas no inciso II do art. 430, ou seja, com a Entidade Certificadora. Neste caso, não haverá vínculo de emprego com a empresa tomadora de serviços.

Graças a isso, os entes de natureza pública sujeitos às normas da legislação trabalhista consolidada (ex: Caixa Econômica Federal) podem contratar aprendizes sem desrespeitar à norma constitucional do acesso ao emprego público mediante aprovação em concurso público.

3.7.5 Atuação dos órgãos de fiscalização

Atualmente existe um engajamento muito grande entre o Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho para que as empresas obrigadas cumpram efetivamente a cota de aprendizagem.

⁹⁸ VIDOTTI, Tarcio José. **Introdução à Formação Técnico-Profissional**. São Paulo: LTr, 2004. p. 182.

Uma das posturas de maior relevância no Estado do Paraná é a criação do Fórum de Aprendizagem ⁹⁹, que trata-se de um grupo de discussões, com reuniões mensais, sob coordenação da Delegacia Regional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho da 9ª. Região, em que são discutidos diversos temas relacionados à aprendizagem.

O Fórum é composto por diversas entidades, entre empresas e entidades sem fins lucrativos responsáveis pelos Programas de Aprendizagem.

De forma concreta, o Ministério do Trabalho e Emprego vem autuando as empresa que não cumprem com a cota de aprendizagem, e o Ministério Público do Trabalho convoca as empresas obrigadas ao seu cumprimento a discutir a questão em audiências, motivando a assumir a atribuição legal e assinando Termos de Ajustamento de Conduta. Ainda, caso não surta o efeito desejado, o Ministério Público do Trabalho ajuíza Ação Civil Pública com pedido de indenização de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por aprendiz que deixar de ser contratado.

3.8 DIREITO ESTRANGEIRO

Na legislação estrangeira, é possível encontrar interessantes sistemas de qualificação profissional de jovens. O MERCOSUL, países latino-americanos, cuja realidade econômica e desenvolvimento se assemelham ao Brasil, receberam análise mais detalhada, bem como os Estados Unidos, a Itália e a Espanha, conforme se verificará adiante.

Da mesma forma, merece referência a Convenção nº. 142 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

3.8.1 CONVENÇÃO 142 DA OIT SOBRE A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A Convenção nº. 142 da OIT, de 1975, é a principal norma em âmbito internacional a respeito da aprendizagem, e tem como título “a valorização dos recursos humanos”, estabelecendo que:

⁹⁹ Disponível em: <http://www.prt9.mpt.gov.br/forum/forum_aprendizagem/index.html>. Acessado em 22 de janeiro de 2008.

ARTIGO 1: 1- Cada Membro deverá adotar e desenvolver políticas e programas completos e coordenados de orientação profissional e de **formação profissional** estabelecendo, principalmente através dos serviços públicos de emprego, uma **relação estreita entre a orientação profissional, a formação profissional e o emprego**; 2 - Estas políticas e estes programas deverão ter em conta: a) As necessidades, oportunidades e problemas em matéria de emprego, tanto a nível regional como nacional; b) O estado e o nível de desenvolvimento económico, social e cultural; c) As relações existentes entre os objetos da valorização dos recursos humanos e os outros objetivos económicos, sociais e culturais; 3 - Estas políticas e estes programas serão aplicados por meio de métodos adequados às condições nacionais; 4 - **Estas políticas e estes programas deverão ter por objetivo melhorar a capacidade do indivíduo para compreender o meio do trabalho e o meio social, e a capacidade para exercer sobre eles uma influência, quer individual, quer coletivamente**; 5 - Estas políticas e estes programas deverão encorajar e auxiliar todas as pessoas, numa **base de igualdade e sem qualquer discriminação, a desenvolverem e a utilizarem as suas aptidões profissionais no seu próprio interesse e de acordo com as suas aspirações, tendo simultaneamente em conta as necessidades da sociedade.**

De forma sucinta, a Convenção 142 exige que haja estreita ligação entre orientação profissional, qualificação profissional e emprego, e que as políticas de aprendizagem levem em consideração o objetivo de melhoria na capacidade de interpretar, conhecer e até mesmo influenciar as situações reais da vida, de trabalho e sociais que cercam o jovem aprendiz.

Para tanto, deverá considerar também a erradicação de formas de preconceito ou discriminação, promovendo a igualdade, sempre em prol de toda a coletividade, não deixando de lado o próprio interesse do jovem aprendiz.

Da análise de seu texto (art. 2º.), os Estados Membros devem criar e desenvolver sistemas complementares de educação e de formação profissional, sejam as atividades desenvolvidas dentro ou fora do sistema escolar:

ARTIGO 2: Com vista a alcançar os objetivos acima indicados, **cada Membro deverá elaborar e aperfeiçoar sistemas abertos, flexíveis e complementares de** ensino geral, técnico e profissional, de orientação escolar e profissional e de **formação profissional, quer essas atividades se desenvolvam no interior do sistema escolar, quer fora dele.**

Na sequência, o art. 3º. determina que tais sistemas devem assegurar informação ampla, completa e contínua sobre emprego (perspectivas de emprego, de promoção e de condições de trabalho) a crianças, jovens e adultos, inclusive com programas especiais aos deficientes:

ARTIGO 3: 1 - Cada Membro deverá alargar progressivamente os seus sistemas de orientação profissional e os seus sistemas de informação contínua sobre o emprego, a fim de assegurar uma informação completa e uma orientação tão ampla quanto possível às crianças, adolescentes e adultos, incluindo programas próprios para deficientes; 2 - Esta informação e esta orientação deverão cobrir a escolha de uma profissão, a formação profissional e as possibilidades de educação com ela relacionadas, a situação e as perspectivas de emprego, as possibilidades de promoção, as condições de trabalho, a segurança e higiene no trabalho e outros aspectos de vida ativa, nos diversos setores da atividade econômica, social e cultural, e a todos os níveis de responsabilidade; 3 - Esta informação e esta orientação deverão ser completadas por uma informação sobre os aspectos gerais das convenções coletivas e dos direitos e obrigações de todas as partes interessadas de acordo com a legislação do trabalho; esta última informação deverá ser prestada de acordo com a lei e a prática nacionais, tendo em conta as funções e tarefas respectivas das organizações de trabalhadores e de empregadores interessadas.

O art. 4º. leva em consideração que cada Estado Membro tem como obrigação fazer as adaptações necessárias, inclusive alargando e harmonizando progressivamente seus sistemas de formação profissional, para que estejam em consonância com as necessidades dos jovens e adultos aprendizes (em qualquer nível da qualificação profissional), em todos os setores da economia e em todos os ramos da atividade econômica.

ARTIGO 4: Cada Membro deverá alargar, adaptar e harmonizar progressivamente os seus diversos sistemas de formação profissional para ir ao encontro das necessidades dos adolescentes e dos adultos, durante toda a sua vida, em todos os setores da economia, em todos os ramos da atividade econômica e a todos os níveis de qualificação profissional e de responsabilidade.

Ainda, importante lembrar que a Convenção nº. 142 da OIT, em seu art. 5º., faz referência que os programas de formação profissional deverão contar com a colaboração das organizações de empregadores e de empregados, ou mesmo com outros organismos interessados, de acordo com a legislação.

A Convenção nº. 142 foi recepcionada no ordenamento jurídico brasileiro de 24 de novembro de 1982.

3.8.2 MERCOSUL

No MERCOSUL, a Declaração Sociolaboral¹⁰⁰ de 1998 representou o comprometimento dos Estados-Parte em relação a alguns temas ligados ao direito do trabalho.

Os temas abordados são os seguintes: não discriminação, promoção da igualdade, trabalhadores migrantes e fronteiriços, eliminação do trabalho forçado, trabalho infantil e de menores, direitos dos empregados, dentre outros.

Apesar de não haver uma previsão específica em relação à necessidade de desenvolvimento de políticas voltadas à qualificação profissional do jovem, alguns dispositivos da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL podem ser aplicados analogamente.

Neste sentido, no que tange à não discriminação, consta que:

ARTIGO 1º.

Não discriminação

1.- Todo trabalhador tem garantida a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidades no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar, em conformidade com as disposições legais vigentes.

2.- Os Estados Partes comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação. Em particular, comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar a discriminação no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho.

O jovem, com idade entre 14 e 24 anos, notadamente aquele de família carente e sem qualificação profissional, pode ser considerado como sendo discriminado, uma vez que, em razão dessa condição pessoal, possui maiores dificuldades de ingresso no mercado de trabalho.

Em complemento, especificamente em relação ao trabalho dos menores de idade, seu artigo 6º. dispõe que “será objeto de proteção especial pelos Estados Partes, especialmente no que concerne à idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho e a outras medidas que possibilitem seu pleno desenvolvimento físico, intelectual, profissional e moral”.

¹⁰⁰ Declaração Sociolaboral do Mercosul. Disponível em: <www.mercosur.int/msweb/Normas/Tratado%20e%20Protocolos/sociolaboralPT.pdf>. Acessado em 29 de janeiro de 2008.

Da mesma forma, destaca-se o direito de todo trabalhador à formação profissional, prevista em seu artigo 16, e que também pode ser estendido ao jovem em busca de qualificação profissional.

3.8.2.1 Argentina

Na Argentina, a Lei nº. 25.013/98¹⁰¹, que disciplina a Reforma Laboral, trata da Aprendizagem, e a Lei nº. 25.165/99¹⁰² do Estágio Curricular.

A Aprendizagem está prevista para jovens com idade entre 15 e 28 anos, desde que não tenha tido uma oportunidade de trabalho anterior.

O prazo de contratação deve ser fixado entre três meses, no mínimo, até um ano, com carga horária máxima de 40 h/semanais. Também como no Brasil, existe um limite para preenchimento de postos de trabalho com aprendizes, que na Argentina é de 10% dos contratos por prazo indeterminado.

Ao final da Aprendizagem, o empregador deverá emitir um certificado de conclusão dos estudos.

Já o Estágio Curricular é destinado apenas a alunos do ensino superior, e deve respeitar a carga horária máxima diária de 4 horas. Sua duração será de dois meses até um ano, e também, assim como no Brasil, estará afastado o vínculo empregatício se todos os requisitos legais e materiais forem respeitados.

Ainda, apenas a título ilustrativo, Tércio José Vidotti¹⁰³ aponta que, na Argentina podem ser encontrados outros programas específicos: a) Programa de Formação e Certificação de Competências; b) Oficinas Ocupacionais; c) Oficinas Protegidas de Produção; d) Formujer; e) Programa de Transferência Solidária de Saberes Produtivos.

¹⁰¹ Disponível em: < <http://intranet.hcdn.gov.ar/boletin98/1998-09/BO24-09-98LEG.pdf> >. Acessado em 20 de novembro de 2007.

¹⁰² Disponível em: <<http://intranet.hcdn.gov.ar/boletin99/1999-10/BO12-10-99LEG.pdf>>. Acessado em 20 de novembro de 2007.

¹⁰³ VIDOTTI, Tércio José. **Introdução à Formação Técnico-Profissional**. São Paulo: LTr, 2004. p. 99.

3.8.2.2 Uruguai

O fundamento jurídico da Aprendizagem na República Oriental do Uruguai é a Lei nº. 16.873/97, que prevê diversas formas de qualificação profissional, desde que sejam respeitados alguns requisitos. Essas formas são as seguintes:

1) Prática Laboral para Formados: possibilita o exercício da profissão na qual o jovem de até 29 anos de idade tem formação, para sua qualificação ao primeiro emprego. Duração de 03 a 12 meses.

2) Subsídio Bolsa de Trabalho (*Becas de Trabajo*): o objetivo é possibilitar uma primeira experiência profissional a jovens carentes com idade entre 15 e 24 anos. Sua duração máxima não poderá ultrapassar nove meses.

3) Contrato de Aprendizagem: pelo qual o empregador se compromete a propiciar formação técnica-profissional metódica, conforme Programa de Aprendizagem estabelecido por entidade especializada. O jovem empregado não poderá ter idade superior a 29 anos, e seu prazo contratual é limitado a 24 meses.

4) Aprendizagem Simples: o empregador é o responsável pelo ensino do conhecimento prático ao aprendiz, e a idade limite do jovem é de 25 anos.

Em relação ao sistema de *Pasantías* (Estágio), sua previsão normativa no Uruguai encontra-se na Lei nº. 17.230/99 e no Decreto nº. 425/2001. O aluno deve estar matriculado no Sistema de Ensino Uruguaio, freqüentando os cursos do Subsistema de Educação Técnico Profissional da Administração Nacional de Educação Pública, ou em cursos promovidos por institutos privados de educação técnica-profissional devidamente habilitados.

Deverá ser respeitada a idade mínima de 15 anos do estagiário, e o mesmo firmará um contrato de estágio cuja duração será de, no mínimo, três meses (sendo admitida prorrogação por mais dois trimestres em cada ano letivo). Segundo apontado por Leila Andressa Dissenha e Emilia Daniela Chuery Martins de Oliveira, o aluno fará jus ao recebimento de uma bolsa-auxílio correspondente a 2/3 do salário estipulado para atividade por ele desenvolvida, que poderá ser deduzido para fins de Imposto de Renda¹⁰⁴.

¹⁰⁴ DISSENHA, Leila Andressa; OLIVEIRA, Emilia Daniela Chuery Martins de. O Tratamento do Direito ao Trabalho nos Países do Mercosul. In: MENEZES, Wagner. **Estudos de Direito Internacional**. Vol. VII. Curitiba: Juruá, 2006. p. 309 et seq.

3.8.2.3 Paraguai

A fonte legislativa da Aprendizagem no Paraguai é seu *Código del Trabajo*¹⁰⁵, de 1993, que criou uma “cota de aprendizagem” (a partir de seu art. 105 e seguintes) a exemplo da existente no Brasil.

O cumprimento da cota funciona da seguinte forma: o empresário com mais de dez empregados é obrigado a contratar um aprendiz, sendo que a particularidade na legislação paraguaia é a preferência que se deve dar aos filhos dos empregados.

Assim, antes do empregador procurar jovens da comunidade, deve verificar se os filhos de seus empregados se enquadram nos requisitos legais e se desejam realizar a aprendizagem.

O jovem aprendiz deverá ter idade superior a 18 anos.

O Contrato de Aprendizagem deverá atender a forma escrita (sob pena de ser considerado um contrato de trabalho comum) e terá prazo máximo de 12 meses, salvo se houver autorização expressa por parte da Autoridade Administrativa do Trabalho, quando o limite será de até três anos.

3.7.2.4 Venezuela

A República Bolivariana da Venezuela é um dos poucos países em que o direito à profissionalização dos jovens está estampado na Constituição¹⁰⁶, conforme se vê abaixo:

Artículo 79. Los jóvenes y las jóvenes tienen el derecho y el deber de ser sujetos activos del proceso de desarrollo. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, creará oportunidades para estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta y, en particular, para la capacitación y el acceso al primer empleo, de conformidad con la ley.

¹⁰⁵ Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm>>. Acessado em 20 de novembro de 2007.

¹⁰⁶ Disponível em: <<http://www.tsj.gov.ve/legislacion/constitucion1999.htm>>. Acessado em 20 de dezembro de 2007.

A *Ley Orgánica del Trabajo* (de 1997), além especificar as características do labor dos menores, também prevê a possibilidade de realização da Aprendizagem por jovens submetidos à formação profissional sistemática.

Ainda, segundo disciplina a *Ley sobre El Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE)*, regulamentado pelo Decreto nº 2.674/03, todas as empresa com mais de 10 empregados devem contratar aprendizes, e estes devem ter idade compreendida entre 14 e 18 anos.

Seguindo o exemplo do Paraguai, pode-se dar preferência para que o aprendiz seja familiar dos empregados das empresas contratantes. Por outro lado, a inovação legislativa diz respeito à prioridade na contratação de jovens órfãos ou em estado de abandono, de acordo com orientação do *Consejo Venezolano del Niño* ou outros órgãos de proteção da infância e da adolescência.

Por fim, o aprendiz não poderá ser retirado do Programa de Aprendizagem, ou substituído, sem a autorização expressa do INCE, razão pela qual também é possível concluir haver uma parcial garantia de emprego.

3.8.3 Demais Países

3.8.3.1 Chile

Previsto no *Código del Trabajo*¹⁰⁷, especificamente em seus arts. 78 a 86, e na Lei nº. 19.518/97 (*Servicio Nacional de Capacitación Y Empleo*), remonta sua origem no Chile ao ano de 1922, na *Escuela Postal Telegráfica*.

Hoje, a Aprendizagem no Chile tem duração máxima de 24 meses, e deve respeitar condições determinadas no Programa de Aprendizagem. Entretanto, pode haver um contrato prévio de capacitação específica cuja duração máxima é de 02 meses.

¹⁰⁷ Disponível em: <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>>. Acessado em 17 de setembro de 2007.

Seu público-alvo são os jovens com idade até 21 anos, que receberão o treinamento sob a supervisão de um “mestre guia”, recebendo remuneração de um salário mínimo mensal.

Característica muito interessante é que, segundo o disposto na legislação chilena, o empregador de aprendizes receberá benefícios monetários e tributários para incentivar a contratação dos jovens, bem como para bancar os custos da qualificação.

3.8.3.2 Colômbia

A formação técnica-profissional na Colômbia também merece destaque, pela sua completude. Prevista na Lei nº. 789/2002 (que altera o *Código Sustantivo del Trabajo*)¹⁰⁸ e no Decretos nº. 933/2003 e nº. 2.585/2003.

Assim como no Brasil, a legislação também dispõe que a formação seja metódica, ou seja, iniciando-se com atividades de menor complexidade para as de maior complexidade, sempre respeitando as limitações pessoais de cada aprendiz.

Os aprendizes devem ter idade mínima de quatorze anos (desde que tenham concluído o ensino primário ou saibam ler e escrever), podendo inclusive ser universitário.

A cota de aprendizagem deve ser cumprida por todos os estabelecimentos com mais de quinze empregados, quando deverá ser contratado um aprendiz. A regra para número acima é de um aprendiz para cada vinte trabalhadores.

Terá direito o aprendiz ao recebimento de uma ajuda de custo (que não é salário nos termos da legislação), cujo valor pode ser correspondente a 50% até 100% do salário mínimo, dependendo da fase em que o aprendiz se encontra na formação técnica-profissional metódica.

Assim como no Chile, é vedada a execução de tarefas que não estejam previstas expressamente no Contrato de Aprendizagem, e sua duração não pode ultrapassar dois anos.

A particularidade na Colômbia é que o aprendiz estará coberto pelo Sistema de Seguridade Social.

¹⁰⁸ Disponível em: <http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/C_SUSTRA.HTM>. Acessado em 10 de janeiro de 2008.

3.8.3.3 Estados Unidos

Nos Estados Unidos existe um instituto muito parecido com o Estágio Curricular, denominado *Internship Program*¹⁰⁹.

Por seu intermédio, estudantes com idade entre 21 e 22 anos (matriculados, portanto, nas séries *Junior* e/ou *Senior* das Universidades norte-americanas) podem ser inseridos no dia-a-dia das empresas visando complementar, com atividades práticas, seus estudos teóricos aprendidos em sala-de-aula.

Esses Programas geralmente são realizados durante o verão (mês de julho), com duração aproximada de 8 semanas, e são muito concorridos, uma vez que existem poucas oportunidades disponíveis. Assim, para conseguir uma vaga, os alunos precisam comprovar excelente desempenho escolar, mesmo para aquelas em que não há qualquer remuneração.

Muito semelhante aos Agentes de Integração brasileiros, existem empresas constituídas especialmente para auxiliar os alunos na busca de vagas (não fazem a intermediação entre empresa-escola-aluno). Tais empresas cobram valores entre US\$ 6.499 e US\$ 8.999 para realizar o trabalho, além do que é pago com hospedagem, alimentação e transporte (considerando que muitas vezes o *Internship Program* é realizado, em sua maioria, nas cidades em que as empresas estão sediadas).

3.8.3.4 Itália

Na Itália, a Lei nº 25, de 19 de janeiro de 1955, que disciplina o instituto do aprendizado, é a fonte de referência para a qualificação profissional dos jovens daquele País.

A referida norma entende, em seu art. 2º, que aprendizado é a relação de trabalho especial pelo qual o empresário é obrigado a propiciar ao aprendiz o ensinamento técnico necessário para tornar-se um trabalhador qualificado¹¹⁰.

¹⁰⁹ TIME. **Students Pay to Find Internships**. Disponível em: <<http://www.time.com/time/nation/article/0,8599,1596791,00.html>>. Acessado em 07 de janeiro de 2008.

¹¹⁰ Art. 2º. L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista, assunto alle sue dipendente, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

A contratação do aprendiz pelo empresário deve se dar por intermédio do *Ufficio di collocamento*.

O jovem aprendiz deve ter idade compreendida entre 15 e 20 anos, admitindo-se, excepcionalmente, idade a partir dos 14 anos. Além disso, o limite máximo pode ser reduzido em virtude de alguma proibição ou limitação específica, conforme previsto em seu art 6º.

Em relação a carga horária máxima de aprendizagem, não poderá ultrapassar 8 horas diárias ou 44 semanais. Já em relação ao horário de trabalho, como regra, não pode ser realizada entre 22h e 06h do dia seguinte (observando-se a existência de algumas exceções aos maiores de 18 anos em determinadas atividades).

Por se tratar de um contrato, cada parte possui suas responsabilidades muito bem definidas.

Em relação ao empregador, pode ser destacada a vedação de se exigir do aprendiz a execução de atividades fora do contexto da aprendizagem, ou ainda aquelas que não respeitem as limitações físicas do jovem. Também, há o dever de informar aos seus pais ou responsáveis legais, com freqüência, a respeito dos resultados obtidos na aprendizagem.

Por outro lado, o aprendiz deve, além de executar suas atividades com toda a dedicação e diligência necessárias, freqüentar com assiduidade os cursos de instrução complementar, bem como respeitar as demais cláusulas e obrigações contratuais.

Ainda, vale destacar outros pontos previstos detalhadamente pela Lei nº 25/1955, tais como formas de aplicações das normas previdenciárias e de assistência social, sanções penais ao empregador e normas específicas a respeito da aprendizagem em atividades artesanais.

3.8.3.5 Espanha

Na Espanha¹¹⁰, a Aprendizagem está regulado pelo art. 122 da *Ley de Contrato de Trabajo*, definindo que o *Contrato de Aprendizaje* é, resumidamente, aquele em que o empresário se obriga a ensinar ao aprendiz, por si ou por outro, um ofício prático, por tempo determinado (não inferior a 6 meses, limitado a 3 anos).

¹¹⁰ BAAMENDE, Maria Emilia Casas; OLEA, Manuel Alonso. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Universidad de Madrid, 1995. p. 501 *et seq.*

A idade do jovem aprendiz deverá estar compreendida entre 16 e 25 anos, mas se o contrato tiver seu início antes de seu 25º aniversário, o contrato se prolongará até seu término (assim, pode, então, haver aprendiz com 27 anos e alguns meses de idade).

Em relação à sua remuneração, o aprendiz deve receber um salário não inferior a 70, 80 ou 90% do *salário mínimo interprofesional*, no primeiro, segundo e terceiro ano de contrato, respectivamente.

Ainda, além do Contrato de Aprendizaje, há o Trabajo em Práticas, ambos conhecidos como Contratos Formativos.

O Contrato de *Trabajo em Práticas*, previsto pelo art. 11 do Estatuto de los Trabajadores, exige forma escrita e tem a finalidade de qualificar, com a execução de atividades práticas, as pessoas que concluíram seus estudos (formados).

Neste caso não há qualquer limitação etária, mas o contrato tem duração mínima é de 6 meses e máxima de 2 anos, e o empregado não poderá receber salário inferior a 60%, no primeiro ano de sua vigência, ou 75% no segundo ano de sua vigência, em relação ao salário de um empregado efetivo.

4 RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

A empresa, ente jurídico de personalidade própria, é formada pela somatória de diversos fatores. Portanto, nesta condição, é detentora da propriedade de diversos seus fatores, que podem ser o capital, a técnica e os bens (sejam eles materiais ou mesmo imateriais, como a própria marca comercial). Além disso, é a gestora de outros, como a mão-de-obra.

Neste contexto, para a busca de sua finalidade, a empresa recebe proteção Estatal por meio da garantia da propriedade privada, conforme previsão no art. 5º., inciso XXII, e art. 170, inciso II, de nossa Constituição Federal.

Por outro lado, preocupado com uma possível interpretação equivocada de se entender que a única finalidade da empresa é o retorno do investimento dos empresários por meio da busca incessante pelo lucro, o próprio texto constitucional determina que o direito à propriedade privada não é absoluto, devendo respeitar sua função social (art. 5º., inciso XXIII e art. 170, inciso III).

O mais interessante é que o art. 170 da Carta Magna é exatamente aquele que estabelece os princípios gerais da atividade econômica, campo em que a empresa está inserida, nos seguintes termos:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Da mesma forma, o próprio Código Civil brasileiro disciplina que:

Art. 1.228. O proprietário tem a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, e o direito de reavê-la do poder de quem quer que injustamente a possua ou detenha.

§1º O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas.

§2º São defesos os atos que não trazem ao proprietário qualquer comodidade, ou utilidade, e sejam animados pela intenção de prejudicar outrem.

§3º O proprietário pode ser privado da coisa, nos casos de desapropriação, por necessidade ou utilidade pública ou interesse social, bem como no de requisição, em caso de perigo público iminente.

§4º O proprietário também pode ser privado da coisa se o imóvel reivindicado consistir em extensa área, na posse ininterrupta e de boa-fé, por mais de cinco anos, de considerável número de pessoas, e estas nela houverem realizado, em conjunto ou separadamente, obras e serviços considerados pelo juiz de interesse social e econômico relevante.

§5º No caso do parágrafo antecedente, o juiz fixará a justa indenização devida ao proprietário; pago o preço, valerá a sentença como título para o registro do imóvel em nome dos possuidores.

O art. 1.228 supracitado do Codex Civil aprovado em 2002 ressalta a determinação de se exercer o direito de propriedade em “consonância com suas finalidades econômicas e sociais”, sendo proibidos os atos que não tragam qualquer utilidade ou comodidade ao proprietário, ou ainda sejam aqueles com a intenção de prejudicar terceiros (§ 1º. e § 2º.).

Neste contexto legal, a concepção de direito de propriedade absoluto surgido no regime feudal, em que o proprietário poderia fazer tudo o que entendesse, e como aponta Fabiane Lopes Bueno Netto Bessa “em que o fundamento jurídico e político é o plano divino e onde a vida terrena nada mais é do que uma passagem, uma contingência” ¹¹¹, deixou de existir há muito tempo.

Assim, para que o empresário, como titular de um direito de propriedade, consiga atingir o retorno de seu investimento (lucro), deverá atender outros preceitos legislativos, éticos e sociais, visando ao fomento e manutenção de uma sociedade sustentável.

¹¹¹ BESSA, Fabiane. **Responsabilidade Social das Empresas. Práticas Sociais e Regulação Jurídica**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2006. p. 139.

4.1 CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Atualmente, muito se tem estudado a respeito do que seja responsabilidade social. Aliás, diversas empresas estampam em suas campanhas publicitárias (marketing social) que se preocupam com o tema, citando alguns exemplos de ações sociais.

Entretanto, os empresários acabam confundindo o que é responsabilidade social com algum tipo de bondade, favor ou mesmo de ação social. Não obstante, não se pode falar em responsabilidade social quando há apenas a filantropia (ex: instituição de programas para coleta e doação de roupas no inverno e repasse de verbas às entidades carentes). Neste sentido, Fabiane Lopes Bueno Netto Bessa traça a precisa diferenciação:

Ora, a filantropia foge ao objeto da empresa (aos interesses individuais de seus acionistas, ao tipo de atividade produtiva a que ela se propõe, ao lucro), inserindo-se na idéia de humanitarismo, de voluntariedade (...). Ao contrário, a responsabilidade social da empresa (...) associa-se diretamente às atividades inerentes ao negócio (no jargão dos administradores, o core business). Não se está no campo da responsabilidade estritamente "moral", na convicção íntima de que se deve contribuir para o bem-estar da sociedade. A responsabilidade social diz respeito ao agir em conformidade com o direito, com a função social da empresa e com os princípios de direito privado, sempre orientados pelo princípio da boa-fé. E isso em toda e qualquer etapa do negócio.¹¹²

Para o Instituto Ethos¹¹³, organização que atua com grande influência na área, responsabilidade social pode ser entendida como:

(...) forma de gestão que se define pela relação ética e transparente com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

Para o Observatório Regional Base de Indicadores de Sustentabilidade (ORBIS)¹¹⁴, responsabilidade social empresarial é:

¹¹² BESSA, Fabiane. **Responsabilidade Social das Empresas. Práticas Sociais e Regulação Jurídica**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2006, p.140 *et seq.*

¹¹³ Instituto Ethos. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>.

¹¹⁴ **Iniciativas Sociais das Indústrias do Paraná**. Observatório Regional Base de Indicadores de Sustentabilidade Curitiba, 2007. p. 6.

(...) forma de conduzir os negócios que torna a empresa parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e de incorporá-los ao planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos, não apenas dos acionistas ou proprietários.

Já para Elaine Salles e Mariana César “responsabilidade social acontece através da contribuição de empresas e cidadãos com a condução correta dos negócios ou das ações pessoais para o desenvolvimento social”¹¹⁵.

A partir dessas idéias, responsabilidade social empresarial pode ser conceituada como um conjunto harmonioso e integrado de medidas legais e éticas adotadas pelas empresas para, além do atingimento de seus objetivos econômicos, também proporcionar um desenvolvimento sustentável da comunidade onde ela está inserida, fazendo com que sejam amortecidos os impactos econômicos negativos gerados pela atividade empresarial. Esses impactos podem ser o esgotamento dos recursos naturais, a exploração indiscriminada da mão-de-obra, os rejeitos lançados no meio ambiente, dentre outros.

Em relação à importância do tema, Paulo Sertek afirma que “a sociedade está mais bem informada sobre a qualidade dos produtos e seus impactos no meio ambiente” e que os “impactos da poluição ambiental e outros aspectos relacionados à responsabilidade social, tais como trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança, começam a pesar na decisão de compra dos consumidores”.¹¹⁶

Existe, no entendimento de Francisco Paulo de Melo Neto e César Froes¹¹⁷ sete principais vetores de responsabilidade social empresarial, que são:

- 1- Apoio ao desenvolvimento da comunidade onde atua;
- 2- Preservação do meio ambiente;
- 3- Investimento no bem-estar dos funcionários e seus dependentes e num ambiente de trabalho agradável;
- 4- Comunicações transparentes;
- 5- Retorno aos acionistas;
- 6- Sinergia com os parceiros;
- 7- Satisfação dos clientes e/ou fornecedores.

¹¹⁵ SALLES, Elaine; CESAR, Mariana. **Benefícios gerados às empresas socialmente responsáveis**. Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, 2005. p.iii.

¹¹⁶ SERTEK, Paulo. Responsabilidade Social e Competência Interpessoal. Curitiba: IBPEX, 2006. p. 39.

¹¹⁷ MELLO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial**. A administração do terceiro setor. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. p. 78.

As ações sociais, filantrópicas ou mesmo humanitárias podem até fazer parte da responsabilidade social, mas não é tudo. Precisar-se-á que haja aquele complexo de outras medidas legais e éticas, e que tais medidas sejam incorporadas e colocadas em prática definitivamente, como hábito, e não simplesmente por um determinado período.

Ressalta-se ainda que a empresa não é uma ilha, portanto não está sozinha no mundo. Pelo contrário, ela está inserida em um contexto local, regional, nacional ou mesmo internacional, mantendo relação de causa e efeito com seus *stakeholders*¹¹⁸.

Gilson Karkotli e Sueli Duarte Aragão¹¹⁹ apresentam interessante relação indicando quais são esses *stakeholders* e suas demandas básicas:

PARCEIROS	CONTRIBUIÇÕES	DEMANDAS BÁSICAS
ACIONISTAS	Capital	Lucros e dividendos, preservação do patrimônio.
EMPREGADOS	Mão-de-obra, criatividade, idéias, tempo	Remuneração justa, condições adequadas de trabalho, segurança, saúde e proteção, reconhecimento, realização pessoal.
FORNECEDORES	Mercadorias	Respeito aos contratos, negociação leal, parceria.
CLIENTES	Dinheiro	Segurança e boa qualidade dos produtos e serviços, preço acessível, atendimento de necessidades e desejos.
CONCORRENTES	Competição, referencial de mercado	Lealdade na concorrência, propaganda honesta.
GOVERNO	Suporte institucional, jurídico e político	Obediência às leis, pagamento de tributos.
GRUPOS E MOVIMENTOS	Aportes socioculturais diversos	Proteção ambiental, respeito aos direitos das minorias, respeito aos acordos salariais.
COMUNIDADE	Infra-estrutura	Respeito ao interesse comunitário, contribuição para a melhoria da qualidade de vida da comunidade, conservação dos recursos naturais, etc.

¹¹⁸ *Stakeholder* é um termo utilizado pela doutrina especializada para denominar os diversos públicos com a qual a empresa está integrada e envolvida, e que sofrem direta ou indiretamente impactos de sua atividade empresarial, tais como empregados, prestadores de serviços, consumidores, comunidade local, meio ambiente, governo, concorrentes e terceiro setor.

¹¹⁹ KARKOTLI, Gilson; ARAGÃO, Sueli Duarte. **Responsabilidade Social: Uma contribuição à gestão transformadora das organizações**. Petrópolis: Vozes, 2004. p. 24 et seq.

Neste contexto, Ilka Camarotti e Peter Spink fazem interessante abordagem a respeito da importância das empresas (responsabilidade social empresarial) na construção de uma sociedade mais justa e igualitária:

Talvez ainda existam dúvidas sobre a importância da participação das empresas e o papel a ser desempenhado por elas na construção de um país mais justo e desigual (...). De fato, a política governamental, aqui entendida como uma ação deliberada do Estado e dos poderes públicos constituídos para atender às necessidades e demandas da sociedade, exerce uma função central no combate à pobreza e na construção de um desenvolvimento social e economicamente sustentável. Entretanto, a participação de um maior número de pessoas e instituições na resolução dos problemas sociais (entre elas as associações e movimentos comunitários, organizações não-governamentais, grupos religiosos, entidades assistenciais e filantrópicas, associações de classe, centros de pesquisa, acadêmicos, voluntários e empresários) é essencial para potencializar e ampliar as ações de inclusão, fortalecer e complementar as políticas públicas e favorecer um maior controle social.¹²⁰

Com o mesmo ponto de vista, Paulo Sertek afirma que “a participação da empresa na construção do bem comum de seu entorno, isto é, no modo como aprimora as funções dos que dela dependem, constitui o núcleo genuíno da construção de sua responsabilidade social”¹²¹.

Em consonância com essa situação, Dinaura Godinho Pimentel Gomes ilustra a necessidade de que a prática da atividade econômica deve respeitar os ditames sociais previstos na Constituição Federal, ressaltando a necessidade de atuação positiva do Estado:

Portanto, é a atuação positiva do Estado, voltada a reger, tutelar e sustentar as relações individuais e coletivas de trabalho, que renderá condições necessárias de também ser garantido e melhor observado o princípio da conservação da empresa, num regime pluralista a exigir o respeito tanto da liberdade quanto da igualdade. Nessa senda, constitui impostergável tarefa do Estado, à luz da Constituição Federal, estabelecer diretrizes para o exercício da atividade econômica tendentes à formalização de uma ordem futura que possa garantir com eficácia esses mesmos direitos. Deve o Estado agir, cada vez mais, inclusive em parceria com os grupos mais representativos da sociedade civil, principalmente junto aos blocos empresariais de grande porte, nacionais e transnacionais, ao lado de organizações sindicais, para estabelecer, nos moldes de uma concertação social, permanentes políticas públicas de fomento da economia, de modo a

¹²⁰ CAMAROTTI, Ilka; SPINK, Peter. **O que as empresas podem fazer pela erradicação da pobreza**. São Paulo: Institutos Ethos, 2003. p. 55.

¹²¹ SERTEK, Paulo. **Responsabilidade Social e Competência Interpessoal**. Curitiba: IBPEX, 2006. p. 42.

propiciar o crescimento do País nos seus diversos setores, porém, voltado a alcançar a verdadeira justiça social.¹²²

A responsabilidade social pode ser dividida em duas grandes dimensões: a) destinada ao público interno; b) destinada ao público externo.

Aquela em que a atenção volta-se para o público interno é constituída pela adoção de práticas em que há preocupação com os próprios empregados, ou na denominação empresarial atual, colaboradores. Exemplos: equivalência salarial e de oportunidades entre homens e mulheres, contratação de portadores de deficiência (Lei nº. 8.213/92 e Decreto nº. 3.298/99), negros e aprendizes (CLT, art. 428 e seguintes), qualificação do corpo funcional, incentivo ao estudo, dentre outras.

Já as práticas voltadas ao público externo são aquelas destinadas à própria comunidade, como: respeito à legislação ambiental, diminuição da pobreza na comunidade pelo desenvolvimento de projetos sociais e de geração de renda, dentre outras.

O Instituto Akatu, ao analisar o retrato da responsabilidade social empresarial brasileira¹²³, apontou algumas questões que revelam se há ou não essa preocupação com os efeitos perante os *stakeholders*.

Em relação ao público interno: aperfeiçoamento de recursos humanos, canais de relacionamento com sindicatos, políticas salariais para corrigir disparidades étnicas e de gênero, incentivo ao trabalho voluntário, erradicação do analfabetismo de empregados, contratação de deficientes físicos e ex-presidiários, combate ao assédio sexual, recolocação de colaboradores dispensados e extensão de benefícios às famílias.

Em relação ao meio ambiente: uso otimizado de água e energia, coleta seletiva de lixo não industrial, impacto do descarte de produtos e embalagens pós-uso, adoção de programas de produção limpa, participação em programas de proteção de áreas naturais, programas de recuperação de danos ambientais causados pela atividade e plano de gerenciamento ambiental.

¹²² GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A Promoção da Democracia Empresarial à Luz da Constituição - Pressuposto necessário à procedimentação do Direito do Trabalho e à Conseqüente Realização dos Direitos Fundamentais. **Revista LTr**. Legislação do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007. v. 71, n. 04, p. 433.

¹²³ Responsabilidade Social Empresarial: Um retrato da realidade brasileira. Disponível em: <http://www.akatu.com.br/akatu_acao/publicacoes/responsabilidade-social-empresarial>. Acessado em 11 de dezembro de 2007.

Para os fornecedores: critérios para compra com garantia de procedência lícita, desenvolvimento de redes de fornecedores das comunidades próximas ao empreendimento, combate ao trabalho infantil e seleção de fornecedores certificados.

Em relação aos clientes e consumidores, interessava saber se havia mecanismos para garantir o fornecimento de notas fiscais, relacionamento pós-venda, estabelecimento de critérios éticos para uso de informações sobre clientes e orientação dos consumidores para uso, troca e descarte de produtos.

Para a comunidade, o Instituto Akatu considerava: participação e apoio a projetos nas comunidades atendidas pelo empreendimento, apoio a projetos sociais mais amplos, envolvimento em projetos que visem a promoção dos direitos fundamentais e a manutenção de canais de comunicação entre empresa e comunidade.

Por fim, no âmbito governo e política: práticas anticorrupção e de combate à propina, participação em projetos governamentais, uso de incentivos fiscais para a realização de projetos culturais, sociais, etc, adoção de critérios para uso de subsídios governamentais e financiamento de campanhas eleitorais.

O importante é fazer com que a atividade empresarial se torne auto-sustentável na medida em que consiga manter-se, colaborando com toda a sociedade, ao invés de apenas lhe causar impactos negativos. Assim, Gleuso Damasceno Duarte e Jose Maria Dias informam a necessidade da empresa se adaptar às exigências sociais, sob pena de perder sua legitimação:

Inseridas no macroambiente, as organizações, como sistemas que são, acham-se sujeitas ao impacto do processo global de mudanças. Como a História tem demonstrado, nenhuma organização, por mais antiga, hermética e conservadora que seja, consegue manter-se imutável em meio a esse processo. À medida que o macroambiente se transforma, evolui a cultura, mudam-se os padrões de comportamento, alteram-se a natureza e a hierarquia dos valores, e surgem novas expectativas dos públicos em face das organizações, que são forçadas a adaptar-se aos novos contextos, sob pena de perda de sua legitimidade social.¹²⁴

Já para Oded Grajew:

Até poucas décadas atrás, as grandes corporações se preocupavam, basicamente, em oferecer produtos e serviços a seus clientes. Seus

¹²⁴ DUARTE, Gleuso Damasceno; DIAS, José Maria A.M. **Responsabilidade Social: a empresa hoje**. Rio de Janeiro: LTC, 1986. p. 17.

acionistas faziam filantropia de forma individual, dependendo de sua visão social e de seus recursos. Posteriormente, as corporações também passaram a empreender ações sociais na comunidade. Atualmente, a responsabilidade social empresarial se incorpora à gestão e abrange toda a cadeia de relacionamentos: funcionários, clientes, fornecedores, investidores, governo, concorrentes, acionistas, meio ambiente e a sociedade em geral. Essa evolução tem acompanhado as expectativas do próprio mercado. O setor empresarial é o mais poderoso da sociedade. Possui inúmeros recursos financeiros, tecnológicos e econômicos. A mídia, a indústria cultural e o setor de propaganda são controlados na sua quase totalidade por empresas privadas. As corporações formam valores culturais e influenciam o comportamento da maior parte da população, de políticos e governantes. Mas seu grande poder implica em grande responsabilidade. Apenas a responsabilidade social é capaz de promover uma drástica transformação no quadro humano e ambiental brasileiro e mundial. É fundamental que haja essa mudança nas prioridades da agenda de nossa sociedade, colocando em primeiro lugar, não no discurso das ações, os temas sociais e ambientais.¹²⁵

É evidente que responsabilidade social não é apenas o respeito à legislação, pois isto já é uma obrigação. Trata-se de algo a mais, que além de beneficiar os *stakeholders* supracitados, poderá também ser utilizado pela própria empresa com o fito de promoção da marca perante a sociedade, por meio de certificações.

Pelo lado contrário, caso a empresa não respeite suas obrigações sociais, poderá perder a credibilidade no acirrado mercado de produtos e serviços, em que os consumidores estão cada vez mais exigentes. Assim, Francisco Paulo de Melo Neto e César Froes¹²⁶ discorrem que:

Se o problema é a responsabilidade social interna, os primeiros efeitos são a deterioração do clima organizacional, a desmotivação generalizada, o surgimento de conflitos, ameaça de greves e paralisações, fuga de talentos, baixa produtividade e aumento de acidentes de trabalho, além de altos índices de faltas e atrasos. Sendo a responsabilidade social externa a principal área do problema, os efeitos ainda são mais danosos: acusações de injustiça social, boicote de consumidores, perda de clientes, reclamações dos fornecedores e revendedores, queda nas vendas, gastos extras com passivo ambiental, ações na justiça do trabalho, riscos de invasões e até mesmo risco de falência. É o que ocorre com as empresas que só almejam o lucro e se mantêm indiferentes à pobreza e à miséria das comunidades que estão próximas às suas instalações comerciais, industriais e administrativas. São empresas que não alinham os seus valores corporativos aos anseios da comunidade. Distanciam-se da comunidade. Desprezam as relações com a vizinhança. E se esquecem de que esta comunidade desprezada é seu mercado, ainda que não seja o mercado consumidor, certamente o será enquanto fornecedor de mão-de-obra e serviços.

¹²⁵ GRAJEW, Oded. **Por um mundo mais seguro**. Guia de Boa Cidadania Corporativa. Revista Exame. São Paulo: Abril, 2001. p.20 *et seq.*

¹²⁶ MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial: A Administração do Terceiro Setor**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. p.94 *et seq.*

Essas conseqüências são realmente desastrosas para aquelas empresas que não estão preocupadas com sua função social perante a comunidade em que está inserida. Neste sentido, Euro Brandão ressalta que:

A empresa não é apenas um lugar de ganhar dinheiro. É uma coisa fantástica que dá dignidade às pessoas que a compõem (...). A empresa, por conseguinte, não tem só o valor econômico-financeiro, mas também social, ético e espiritual, nesse sentido de proporcionar a um grande número de pessoas e famílias condições de vida digna, de educação, de moradia, de alimentação, etc (...). Note-se que não se trata de ser contra o lucro. É ele necessário nas empresas, para que possam continuar existindo (...). Mas toda a empresa tem necessidade de crescimento, num ambiente de criatividade, de dinamismo, sempre trazendo mais oportunidades de ocupar mais gente. O lucro visando ao crescimento e à permanência é necessário, para não se perder o valor social que a empresa representa.¹²⁷

Nessa nova realidade, em que o social passa a prevalecer sobre o econômico, os empresários estão voltando sua atenção ao tema.

4.2 AS CERTIFICAÇÕES SOCIAIS

Existem diversos indicadores sociais que vão somando pontos na conta corrente dos empresários na acirrada disputa concorrencial, e que certamente pode fazer a diferença na hora do consumidor escolher entre seus produtos e serviços e os apresentados pela concorrência.

Em estudo sobre as certificações sociais, Francisco Paulo de Melo Neto e César Froes¹²⁸ apontam que:

O primeiro passo para a certificação das empresas cidadãs foi dado pelos ingleses com a criação das normas BS 8800 e SA 8000, a ISSO para a área social. A certificação é atribuída a todas as empresas e seus fornecedores que respeitam a legislação trabalhista em vigor e garantem a seus empregados todos os direitos previstos na legislação. A norma BS 8800 é mais específica, pois versa sobre a exploração do trabalho infantil e da mão-de-obra fabril no âmbito das unidades operacionais da empresa e de seus fornecedores. No Brasil, a Petrobrás saiu na frente ao obter a certificação BS 8800. A Avon Cosméticos foi pioneira na certificação SA 8000. São as primeiras certificações sociais que começaram a chegar ao nosso país (...) Tais normas e prêmios vêm atuando como verdadeiros “diplomas de cidadania empresarial e responsabilidade social”. E cremos que, a médio e

¹²⁷ BRANDÃO, Euro. **A Valorização Humana na Empresa**. Curitiba: Champagnat, 1995. p. 32 et seq.

¹²⁸ MELLO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César, 1999. *op cit.* p.25 et seq.

longo prazos, serão concedidos estímulos fiscais para as empresas que se destacarem na área social.

Existem atualmente duas Normas de Responsabilidade Social que merecem citação ¹²⁹.

A primeira delas, em âmbito internacional, é a ISO 26000, que apesar de ainda não ter sua versão final (e não contemplar um certificado caso seja adotado), irá traçar orientações necessárias à implementação de programas de responsabilidade social.

No mesmo sentido é a *Social Accountability* - SA 8000, baseada em normas da Organização Internacional do Trabalho – OIT e princípios extraídos da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Declaração Universal dos Direitos da Criança. Possui o objetivo de garantir que em todos os níveis da escala produtiva não haja qualquer tipo de práticas anti-sociais (ex: discriminação entre homens e mulheres).

Para Francisco Paulo de Melo Neto e César Froes¹³⁰, os principais indicadores de avaliação do desempenho social das empresas podem assim ser elencados: trabalho infantil, constrangimento no trabalho, saúde e segurança, liberdade de associação e direito de negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, horas de trabalho e remuneração justa e administração de sua aplicação.

Outro exemplo é a AA1000, lançado em 1999 pelo *Institute of Social and Ethical Accountability*, cuja meta é monitorar as relações da empresa com a comunidade em que está inserida (*stakeholders*).

Já no Brasil, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) possui a NBR 16001, que estabelece alguns objetivos mínimos para as políticas de responsabilidade social, tais como: direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil, direitos trabalhistas (livre associação, negociação, remuneração justa e benefícios básicos, além do combate ao trabalho forçado), promoção da diversidade e combate à discriminação (cultural, de gênero, raça/etnia,

¹²⁹ FERNANDES, Ângela. **Responsabilidade Social e a Contribuição das Relações Públicas**. Disponível em: <<http://www.portal-rp.com.br/bibliotecavirtual/responsabilidadesocial/0098.htm>>. Acessado em 20 de dezembro de 2007.

¹³⁰ MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial: A Administração do Terceiro Setor**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. p. 175.

idade e pessoa com deficiência), compromisso com o desenvolvimento profissional e a promoção da saúde e segurança.

Vale ainda exemplificar as formas de reconhecimento da responsabilidade social pela comunidade. Cita-se o Selo de Responsabilidade Social do oferecido anualmente pela Associação Comercial do Paraná, certificando empresas socialmente responsáveis preocupadas com questões ambientais, sociais e culturais.

A esse respeito, obrigatório relatar o trabalho desenvolvido pelo Instituto Ethos, que mantém o Prêmio Balanço Social e também coloca à disposição das empresas um mecanismo de auto-avaliação em relação à prática da responsabilidade social, denominado “Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial”.

O “Guia Exame de Boa Cidadania Corporativa” da Revista Exame, em sua edição de 2005¹³¹, aponta quais são as principais estatísticas das empresas inscritas, conforme se vê:

GOVERNANÇA	94% possuem conselhos de administração, com auditoria independente, e 92% contam com sistemas formais para avaliação dos membros do conselho.
TRANSPARÊNCIA	58% auditam as informações sobre os aspectos sociais e ambientais, 50% afirmam comunicar de maneira transparente a estratégia da empresa e 30% elaboram balanço social todos os anos.
FUNCIONÁRIOS	73% empregam moradores das regiões em que operam e 60% possuem processos formais de promoção da diversidade.
MEIO AMBIENTE	76% têm um profissional da área de meio ambiente, 50% promovem a reciclagem de resíduos após o consumo e 33% declaram identificar riscos ambientais relacionados ao negócio.
FORNECEDORES	58% declaram saber como fornecedores tratam questões relacionadas aos direitos humanos e ao meio ambiente, e 51% incluem a responsabilidade corporativa na avaliação de fornecedores.
GOVERNO	34% contribuem regularmente para projetos executados pelo governo e 20% prevêm punições aos funcionários envolvidos em corrupção de agentes de governo.

Já na publicação “Melhores Empresas para se Trabalhar” promovida pela Revista Você S/A traz-se um item específico destinado à “Responsabilidade Social e Ambiental” na avaliação de cada uma das empresas certificadas¹³²:

Uma empresa que se destaca como um bom ambiente de trabalho deve ser cidadã. Essa questão, além de ser cada vez mais exigida pela sociedade,

¹³¹ GUIA EXAME DE BOA CIDADANIA CORPORATIVA. São Paulo: Editora Abril, 2005. p.12 et seq.

¹³² VOCÊ S/A. **150 melhores empresas para você trabalhar**. Edição 2006. São Paulo: Editora Abril, 2006. p. 29.

tem grande impacto na construção do orgulho de pertencer por parte dos trabalhadores. Temos visto com grande preocupação, entretanto, um desequilíbrio entre as ações de responsabilidade social para fora da empresa com relação ao que fazem para dentro de seus muros. Em outras palavras, encontramos organizações com programas sociais e ambientais interessantes e milionários junto à comunidade e que não conseguem abranger os seus trabalhadores e familiares. Muitas vezes, pessoas da comunidade têm acesso a benefícios oferecidos pela empresa que não são oferecidos internamente.

Ainda merece referência em relação ao cumprimento da função social da empresa o disposto no Parágrafo Único do art. 116 da Lei das Sociedades Anônimas (Lei nº. 6.404/76), conforme se vê:

Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que:

- a) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembléia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e
- b) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia.

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender. (destacado)

Percebe-se que há mais de 30 anos havia um dispositivo legal traçando o balizamento necessário à atividade da Sociedade Anônima no tocante à sua função social, preocupando-se com seus efeitos gerados perante a comunidade onde atua. É exatamente esse o espírito que guiou nossa Carta Magna de 1988.

Entretanto, nenhuma medida adotada apenas para benefício próprio ou apenas para divulgação e promoção de sua marca consegue se sustentar a médio e longo prazo. Também, para que haja tais reconhecimentos, é necessário que a empresa esteja subordinada a alguns parâmetros e balizas legais e éticas, tais como o respeito ao meio ambiente e aos direitos trabalhistas de seus colaboradores.

Aliás, deve ser minimizado ao máximo – o ideal seria banir – todo o impacto negativo gerado pela atividade empresarial no meio ambiente, tais como poluição atmosférica, despejo de resíduos industriais em rios e não tratamento do lixo.

4.3 O BALANÇO SOCIAL

A idéia de utilização do Balanço Social surge na década de 70, com os “Relatórios de *Meadows*” a respeito dos limites do crescimento empresarial. Em 1977 aparece na França o “Relatório *Sudreau*”, tratando da reforma da empresa e de uma lei sobre o próprio balanço social (Lei nº. 77.769, de 12/07/1977)¹³³.

Já em território nacional, a idéia de incentivar as empresas a utilizar o Balanço Social é atribuída ao sociólogo Betinho, que na década de 80, dirigia o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE), difunde a campanha “Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida”.

Para sua conceituação, o Observatório Regional Base de Indicadores de Sustentabilidade (ORBIS)¹³⁴ define que Balanço Social é:

Demonstrativo publicado anualmente por uma empresa, reunindo um conjunto de informações sobre projetos, benefícios e ações sociais dirigidas às partes interessadas. É um instrumento estratégico para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social. No Balanço Social, a empresa dá transparência às atividades que buscam melhorar a qualidade de vida para todos. Ou seja, sua função principal é tornar pública a responsabilidade social empresarial, construindo maiores vínculos entre a empresa, a sociedade e o meio ambiente.

O Balanço Social, também conhecido como “Relatório Socioambiental” ou “Relatório Social”, é um relatório detalhado sobre as ações das empresas voltadas à área social. Geralmente apresenta-se dividido em: i) mensagem do grupo empresarial; ii) indicação da visão, missão e valores praticados; iii) definição da estratégia de gestão e governança corporativa; iv) resultado do diálogo com os diversos públicos, incluindo-se o interno e externo.

Para Antoninho Marmo Trevisan:

O Balanço Social é um instrumento de gestão e de informação que permite reportar, de modo mais transparente possível, as informações financeiras, econômicas e sociais das empresas. É um conjunto de informações relativas ao desempenho da empresa no campo social, externo a ela (...). O

¹³³ *Dans les entreprises et organismes enumeres aux alíneas 1 et 2 de l'article L. 431-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 438-9, le chef d'entreprise établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est u moins de 300 salariés.*

¹³⁴ **Iniciativas Sociais das Indústrias do Paraná.** Observatório Regional Base de Indicadores de Sustentabilidade Curitiba, 2007. p. 4.

Balanço Social é distinto, portanto, do conjunto tradicionalmente apresentado como demonstrações financeiras. Aproxima a empresa da comunidade – talvez seja essa a característica que mais chama a atenção nesse novo instrumento e o dividendo que mais as empresas buscam. Há certamente uma procura incessante, pelas empresas, de aproximação com a comunidade,¹³⁵ de levar seus propósitos ao conhecimento da comunidade.

A título exemplificativo, no Relatório Socioambiental do Grupo Volvo referente ao exercício de 2006, consta que a empresa preocupou-se com três aspectos (qualidade, segurança e respeito ao meio ambiente):

QUALIDADE	Qualidade em produtos, serviços e relações humanas; Programa de Gestão para Excelência; Certificação ISSO 9001 para caminhões, ônibus e equipamentos; Programa Volvo de Qualidade de Vida para todos os empregados; Constantes pesquisas de satisfação junto aos clientes. Em 2006 o índice de satisfação foi de 96%.
SEGURANÇA	Investimentos constantes em pesquisa, tecnologia e testes de segurança nos veículos produzidos; Política interna de segurança no trabalho; Programa Volvo de Segurança no Trânsito (PVST).
RESPEITO AO MEIO AMBIENTE	Plantas certificadas ISSO 14001; O cuidado ambiental está presente em todas as etapas do ciclo de vida dos produtos; Política interna com campanhas de conscientização envolvendo os empregados; Programa de automonitoramento de emissões atmosféricas; Programa de gerenciamento de resíduos sólidos; Desafio ambiental do Grupo Volvo: redução do consumo de energia, aumento das fontes livres de emissão de CO ₂ ; Desenvolvimento de produtos com menor índice de emissão de gases poluentes e com níveis crescentes de componentes recicláveis. Os caminhões da linha F são formados por 96% de componentes recicláveis.

Apesar de existir algumas propostas legislativas a fim de tornar o Balanço Social obrigatório para empresas com mais de 100 empregados (PLC nº. 32/99, de autoria das então Deputadas Federais Marta Suplicy, Maria da Conceição Tavares e Sandra Starling, substituído pelo PLC nº. 3.116/97, de autoria do Deputado Paulo Rocha) esse documento ainda não é obrigatório em nosso País. Contudo, muitas empresas vêm publicando seus Balanços Sociais a fim de tornar suas gestões muito mais transparentes à toda sociedade, a exemplo do que ocorre com a Belgo Mineira, CEMIG, Banco do Brasil, Odebrecht, Acesita, Volvo, dentre outras.

¹³⁵ TREVISAN, Antoninho Marmo. Balanço Social, Sinônimo de Transparência na Ação da Empresa. In: CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA. A Dignidade Humana e a Exclusão Social. São Paulo: CIEE, 2000. p. 17.

A esse respeito, Daniella Vampel afirma que a publicação de Balanços Sociais, apesar de ainda não obrigatório, está se tornando cada vez mais comum no meio empresarial, relatando ainda alguns problemas de padronização:

Estima-se que atualmente 400 companhias editem os seus balanços no país, de acordo com as mais diversas metodologias disponíveis, de organizações como Global Reporting Initiative (GRI), Instituto Ethos ou Ibase. É o dobro do que se registrava há cinco anos. Embora a prática se dissemine, ainda há um longo caminho para aprofundar e padronizar o conteúdo desses relatórios em todo o mundo, segundo levantamento recente realizado pela consultoria inglesa SustainAbility, com o apoio da agência de classificação de risco Standard & Poor's. Mais de um terço dos 350 relatórios analisados pela consultoria tropeçou logo em dois aspectos básicos – a falta de clareza e a descrição pura e simples de ações sociais e ambientais, sem vinculá-las ao impacto econômico sobre o negócio.¹³⁶

Aliás, Francisco Paulo de Melo Neto e César Froes¹³⁷ apontam a existência de três estágios de institucionalização do Balanço Social, de acordo com três níveis de conscientização empresarial. Neste sentido, o estágio inicial é aquele em que a publicação do Balanço Social é voluntária; o segundo é quando há obrigatoriedade legal; e finalmente o estágio mais avançado é aquele em que a institucionalização do Balanço Social torna-se prática de cidadania empresarial e estratégia social.

Nesse contexto, é importante observar que o Balanço Social nunca será o início do processo, mas sim seu final. Isto porque o Balanço reflete a gestão social da organização, ou seja, de sua preocupação com as consequências da atividade empresária perante toda a comunidade.

Neste sentido, Gilson Karkotli e Sueli Duarte Aragão¹³⁸ entendem que aquelas empresas que desejam implantar um modelo de gestão socialmente responsável, deve contemplar as seguintes medidas:

- a) definição e internalização dos valores éticos e atitudes socialmente responsáveis a serem adotadas pelas organizações;
- b) aderência desses mesmos valores às estratégias e práticas empresariais;
- c) definição dos programas e iniciativas a serem desenvolvidas, bem como os resultados a serem atingidos;
- d) elaboração de planejamento específico com a definição de recursos – humanos, materiais e financeiros – necessários ao cumprimento dos programas predefinidos;

¹³⁶ VAMPEL, Daniella. Balanço Social não é vitrine. In: REVISTA EXAME. **Guia de Boa Cidadania Corporativa**. São Paulo: Editora Abril, 2005 p. 19.

¹³⁷ MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial: A Administração do Terceiro Setor**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. p.126 *et seq.*

¹³⁸ KARKOTLI, Gilson; ARAGÃO, Sueli Duarte. **Responsabilidade Social**. Uma Contribuição à Gestão Transformadora das Organizações. Petrópolis: Vozes, 2004. p.132 *et seq.*

- e) utilização ou construção de indicadores para aferir a execução das iniciativas e práticas de responsabilidade social;
- f) avaliação da eficácia das ações implementadoras, reformulando e redirecionando as atividades/iniciativas, quando necessário;
- g) elaboração do Balanço Social onde serão elencadas todas as iniciativas adotadas, demonstrando os valores investidos e os beneficiários das ações implementadas;
- h) validação das informações apresentadas;
- i) publicação aos diferentes públicos, através do Balanço Social.

O Balanço Social é apenas a consequência, e não o início de uma gestão socialmente responsável.

4.4 FORMAS DE SE PRATICAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL VOLTADAS À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO JOVEM

Existem diversas formas de se praticar a responsabilidade social empresarial, todas classificadas em duas grandes áreas: i) destinadas ao público interno; ii) destinadas ao público externo.

Em especial no presente estudo, será tratada a questão da responsabilidade social da empresa na qualificação dos jovens (sendo que pode ser inserida em ambas as áreas de atuação supracitadas), notadamente aqueles em vulnerabilidade social e integrantes da faixa etária dos 14 aos 24 anos.

Vale lembrar que a Constituição Federal, em seu art. 205, estabelece que a responsabilidade pela educação seja dividida entre o Estado, a família e a própria sociedade:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Uma das finalidades da educação é exatamente o desenvolvimento da pessoa, seu preparo para a cidadania e sua qualificação para o trabalho. Assim, se o próprio texto constitucional atribui esse ônus à sociedade, certamente a empresa não pode apenas ficar assistindo a todo esse processo, obtendo lucro e não contribuindo em nada. Pelo contrário, deve agir efetivamente.

Outros dispositivos legais previstos na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº. 9.394/96) vão ao mesmo sentido, repartindo a competência pela educação:

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

Art. 2º A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Também merece referência o art. 4º. do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº. 8.069/90), nos seguintes termos:

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Em termos legislativos, a empresa é co-responsável pela educação. Entretanto, o interesse pela responsabilidade social nasce da somatória de diversos fatores, conforme apontado por Ernest Callenbach *et al*¹³⁹, dentre os quais se destacam: 1) senso de responsabilidade ecológica; 2) exigências legais; 3) proteção dos interesses da empresa; 4) imagem; 5) proteção dos empregados; 6) pressão do mercado; 7) qualidade de vida; 8) lucro.

Algumas medidas, como a cota de aprendizagem a seguir referida, ocorre em decorrência de balizamento legal, já outras não, mas todas elas são de grande importância para que a empresa venha a contribuir com a melhoria da situação dos jovens, futuro de nosso país.

¹³⁹ CALLENBACH, Ernest; CAPRA, Fritjof; GOLDMAN, Lenore; LUTZ, Rüdiger; MARBURG, Sandra. **Gerenciamento Ecológico**. Guia do Instituto Elmwood de Auditoria Ecológica e Negócios Sustentáveis. São Paulo: Cultrix, 1995. p. 26.

4.4.1 Responsabilidade Social Empresarial no Estágio Curricular

Sem sombra de dúvidas o Estágio é uma das formas mais utilizadas atualmente no Brasil para a qualificação dos jovens estudantes e, conseqüentemente, sua inserção no mundo do trabalho.

A pesquisa realizada pela Interscience, já referida no Capítulo anterior, revela que 64% dos estagiários conseguiram sua efetivação como empregado, seja na própria empresa concedente da oportunidade de estágio ou em outra, neste caso graças à experiência adquirida no primeiro estágio.

Contudo, a grande dificuldade de inserção dos jovens no Estágio é o fato da legislação exigir que esteja matriculado e freqüentando em um curso de educação de nível médio, médio profissionalizante ou superior (incluindo-se pós-graduação). Isto porque é sabido que a maior parcela da população jovem desempregada não está estudando porque não tem ou não teve acesso aos estudos, ou ainda, mesmo tendo acesso, por qualquer razão teve de abandonar seus estudos.

Aqui, merece apontar um dos resultados verificados no Índice de Desenvolvimento Juvenil (IDJ)¹⁴⁰, brilhante pesquisa desenvolvida pelo sociólogo Júlio Jacobo Waiselfisz, dando conta que 53,1% dos jovens brasileiros na faixa etária dos 15 aos 24 anos não estudam em qualquer modalidade de ensino. No ano de 1993, esse total era de 62,7%, mas a queda verificada, segundo o IDJ, se deu mais notadamente na década de 90, sendo que atualmente o índice chegou inclusive a aumentar.

Ainda, o IDJ aponta que dois em cada três jovens não estão no nível escolar esperado para sua faixa de idade.

Por outro lado, um dos problemas mais comuns que concorrem para a descaracterização do Estágio Curricular pela Justiça do Trabalho é quando a Unidade Concedente (empresas e órgãos públicos) utilizam o instituto não para possibilitar a complementação dos estudos dos alunos, mas sim para burlar a legislação trabalhista (não pagando verbas trabalhistas: salário mínimo, férias, 13º. salário e contribuição previdenciária)

¹⁴⁰ WASELFSZ, Júlio Jacobo. **Índice de Desenvolvimento Juvenil 2007**. Disponível em: <<http://www.ritla.net>>. Acessado em 26 de dezembro de 2007.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. FALSO ESTÁGIO (...). Desse modo, independentemente do revestimento formal com a presença do trinômio escola-estagiário-empresa, é de se reconhecer o vínculo se a prova dos autos revela o desvio finalístico do instituto, com apropriação dos misteres de "falso estagiário" em serviços divorciados da grade curricular, sem conteúdo pedagógico profissionalizante e regular acompanhamento pela escola. Ademais, a revelação pela prova, de que os serviços pessoais, contínuos, subordinados e onerosos foram sempre os mesmos, tanto antes como depois do registro, a par dos demais elementos de prova. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de 2ª Região. Processo nº 07/2006. Recurso Ordinário. Relator: Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 4 de dezembro de 2007).

(...)

CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. ART. 9º. DA CLT. RELAÇÃO DE EMPREGO DECLARADA (...) No contrato de estágio precisa haver correspondência entre as funções desenvolvidas na entidade concedente e a grade curricular do estudante, sob pena de desvirtuamento da finalidade específica dessa modalidade de contratação. O simples Termo de Compromisso de Estágio, firmado pelo concedente, pelo estudante e pela instituição de ensino, sem prova de que tenha sido proporcionada à estudante experiência prática na sua linha de formação, ausentes também os demais requisitos contemplados no art. 1º, §§ 2º. e 3º. da Lei n. 6.494/77, não se mostra apto a afastar a declaração da existência do vínculo de emprego, mormente quando se constata que a prestação de serviços veio simplesmente atender à atividade-fim da empresa concedente (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº. 971/2006. Recurso Ordinário. Relator: Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. Belo Horizonte, 12 de março de 2008).

Certamente essa situação de reconhecimento do vínculo de emprego é a exceção, tanto é que a Justiça do Trabalho mantém a validade do Estágio Curricular quando seus requisitos, formais e materiais, são integralmente respeitados:

ESTÁGIO. CONTRATAÇÃO POSTERIOR DO ESTAGIÁRIO COMO EMPREGADO. POSSIBILIDADE. Não obstante possa o aprendizado aparentar relação de emprego, não o é, em razão da natureza do ajuste, regulado por norma específica (Lei n.º 6.494/77), em que as partes são amplamente beneficiadas: o estudante, que adquire conhecimento prático, e a empresa, porque colabora com a formação de experiência. Ocorrida, no caso, a realização de estágio curricular, que propiciou ao Autor complementação do ensino médio, não profissionalizante, vez que preenchidos os requisitos materiais exigidos pelo § 3º, do art. 1º, da Lei nº 6.494/77. A contratação posterior do estagiário como empregado valoriza o trabalho humano e oportuniza a efetivação do princípio da busca do pleno emprego (art. 7º, VIII, da Constituição Federal), tendo o estágio cumprido o seu objetivo educacional. Recurso da Reclamada a que se dá provimento para afastar o vínculo empregatício no período em que vigorou o contrato de estágio. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Processo: ACO nº. 7749/2008. Relator: Desembargador Ubirajara Carlos Mendes. Curitiba, 14 de março de 2008).

(...)

CONTRATO DE ESTÁGIO. CONTRATAÇÃO COMO EMPREGADO A POSTERIORI. INEXISTÊNCIA DE FRAUDE. Entendeu o MM. Juízo "a quo" que a fraude na contratação como estagiário, sob a ótica da MP 2164-41, de 2001, teria consistido em ter a Reclamante realizado as mesmas tarefas no período em que foi estagiária junto à 2.^a reclamada e no período em que foi empregada da 1.^a Reclamada, realizando "análise de proposta, inserção de dados no terminal e documentos das propostas". Não há fraude alguma, seja contra a lei, seja contra o contrato de estágio, na circunstância de a estagiária ser contratada como empregada ao término do período de estágio (ou mesmo ante tempus), pois este é o objetivo da lei. É declarado o propósito da MP -2164, de 2001, em estabelecer o PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, justamente com o objetivo de possibilitar ao estagiário obter um emprego formal ao término do estágio (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região. Processo nº. 1071/2007. Relator: Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida. Belo Horizonte, 1^o de março de 2008).

Outro empecilho é que, provavelmente por falta de incentivos, há carência de vagas de estágio. Segundo a Associação Brasileira de Estágios – ABRE¹⁴¹, somente no Estado de São Paulo existem hoje 4 milhões de jovens entre 16 e 24 anos, e desses 750 mil poderiam estar estagiando. Contudo, há apenas a oferta de pouco mais de 200 mil vagas de estágio por ano.

A título ilustrativo, e considerando que o autor do presente estudo é Assessor Jurídico do Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná (CIEE/PR), verificou-se que a entidade fechou o ano de 2007 com 124.829 jovens estudantes aguardando a abertura de uma oportunidade de estágio, mesmo considerando que existem 1.934 instituições de ensino conveniadas e 7.113 empresas cadastradas com estagiários (contra 6.761 em 2006 e 6.407 em 2005).

Conclui-se que há interesse dos jovens estudantes em complementar seus estudos teóricos com a prática, por meio do Estágio Curricular, contudo há escassez de vagas. Mas por quê?

Muito provavelmente a falta de incentivos, pressão das autoridades competentes e o iminente risco de reconhecimento de vínculo empregatício fazem com que o empresário não se sinta motivado a abrir oportunidades de estágio em seu estabelecimento. Da mesma forma, não há qualquer forma de incentivo para a contratação efetiva do estagiário após o período do Estágio.

Nesse contexto, é plausível compreender porque mais de 120.000 estudantes estão cadastrados no banco de dados do CIEE no Estado do Paraná apenas aguardando as empresas a abrir oportunidades.

¹⁴¹ Associação Brasileira de Estágios. **Faltam vagas de estágio.** Disponível em: <<http://www.abres.org.br/v01/document.2007-05-04.6063244516>>. Acessado em 27 de dezembro de 2007.

No setor público, especialmente no âmbito federal, rígidas regras previstas pela Portaria nº. 313/2007 do Ministério do Orçamento, Planejamento e Gestão limitam a contratação de estagiários em 12% do total da lotação aprovada para as categorias de nível superior e apenas 5% para as de nível médio.

Já na iniciativa privada, atualmente não existe limitação específica, devendo prevalecer o bom senso e certa dose de razoabilidade. Entretanto, considerando o texto do Substitutivo do Projeto de Lei nº. 473/2003, que se aprovado substituirá a atual Lei do Estágio de 1977, existe a seguinte limitação: a) empresas com até 5 empregados poderão contratar apenas 1 estagiário; b) empresas com 6 a 10 empregados: até 2 estagiários; c) de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários; d) acima disso, até 20% de estagiários. Esses quantitativos referem-se a cada estabelecimento, e não se aplicam aos estágios de nível médio profissional e superior.

Preocupado com o lado social. O referido Substitutivo reconhece ainda a grande dificuldade dos jovens estudantes portadores de deficiência de ingressar no mercado de trabalho. Se a situação já é difícil para aqueles que não possuem deficiência, imagine-se para aqueles que a possuem. Neste sentido, prevê que: “fica assegurado às pessoas com deficiência o percentual de 10% das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio” (art. 17, § 5º.).

Para aquelas unidades concedentes de oportunidades de estágio que desvirtuam o vínculo educativo da Lei do Estágio, atualmente há a possibilidade apenas de reconhecimento do vínculo empregatício com o estudante, pagando-se as verbas trabalhistas inerentes, além da possibilidade de sofrer autuação dos órgãos competentes, inclusive previdenciários. Já o Substitutivo, além de prever expressamente o reconhecimento do liame empregatício com suas conseqüências legais, inova ao determinar que, no caso de reincidência, a unidade concedente ficará proibida de contratar estagiários por dois anos, contados a partir da decisão definitiva do processo administrativo correspondente (art. 15).

A respeito da situação, Juscelindo Vieira dos Santos aponta que:

Em resumo, o que é importante é que a unidade concedente esteja devidamente preparada para receber o estagiário, tendo o correto entendimento da responsabilidade correspondente à tarefa de dar verdadeira experiência prática na sua linha de formação, e dos desdobramentos decorrentes de um estágio, pois está em jogo o nome e reputação da organização, caso não obedeça às exigências previstas nos

diplomas legais atinentes. O que deve estar patente é que o estagiário é diferente do seu empregado, embora esteja no mesmo ambiente atuando lado a lado.¹⁴²

No mesmo sentido, Tércio José Vidotti adverte:

No tocante aos estágios realizados em empresas privadas, órgãos públicos ou instituições de ensino, deverão os mesmos permitir ao aluno a complementação prática da carga teórica adquirida nos bancos escolares. Repete-se aqui que o estágio é um processo didático-pedagógico, uma técnica de aprendizagem, e a inserção do estudante no ambiente de trabalho se faz com fins educacionais e não para atender à eventual demanda de mão-de-obra do empresário, órgão público ou instituição de ensino.¹⁴³

Tanto pela nova proposta legislativa, como pela atual Lei, o estagiário pode receber uma bolsa-auxílio ou outra forma de incentivo financeiro, sem que tal valor seja considerado como salário. Isso explica, talvez, a grande procura por vagas de estágio por parte dos estudantes, considerando que além da possibilidade de complementar seus estudos, receberiam certo valor pecuniário que poderia ajudar no custeio de seus estudos, nas despesas familiares ou mesmo em sua própria independência financeira.

Acima de tudo, na visão do CIEE¹⁴⁴, o estágio seria proveitoso para o estudante porque este poderia: 1) aplicar, na prática, a teoria aprendida nos bancos escolares, permitindo uma maior assimilação das matérias curriculares; 2) avaliar o acerto da escolha profissional e/ou suprir eventuais deficiências na sua formação escolar; 3) atenuar o impacto da passagem da vida estudantil para o mundo trabalho; 4) antecipar o desenvolvimento de atitudes e posturas profissionais, com estímulo ao senso crítico e à criatividade.

Já para a empresa, o CIEE entende que o estágio interessaria por oferecer uma série de vantagens a curto, médio e longo prazos, tais como: 1) em virtude da inexistência de vínculo empregatício, a empresa concedente da oportunidade fica dispensada da obrigatoriedade de pagamento de encargos sociais e outras obrigações trabalhistas e previdenciárias; 2) é um eficaz sistema de recrutamento e seleção de novos profissionais, facilitando a descoberta de novos talentos que

¹⁴² SANTOS, Juscelino Vieira dos. **Contrato de Estágio. Subemprego Aberto e Disfarçado**. São Paulo: LTr, 2006, p. 68.

¹⁴³ VIDOTTI, Tércio José. **Introdução à Formação Técnico-Profissional**. São Paulo: LTr, 2004.p. 149 et seq.

¹⁴⁴ Centro de Integração Empresa-Escola. **Estágio: Um Investimento Produtivo**. São Paulo: Nova Página, 1997. p. 12 et seq.

asseguem a formação de quadro qualificado de recursos humanos; 3) é eficiente meio de avaliação profissional, reduzindo o investimento em tempo, salários e treinamento necessário no caso de contratação de recém-formados sem prática profissional; 4) proporciona um canal eficiente para o acompanhamento de avanços tecnológicos e conceituais, difundidos via escola; 5) cria e mantém o espírito de renovação e oxigenação permanente, vitais para o futuro da empresa; 6) permite ao empresário cumprir seu papel social, contribuindo para formar as novas gerações de profissionais com a rapidez e a qualificação de que o País precisa.

Pelo que se pode concluir, não há dúvidas de que o Estágio Curricular é, atualmente, a maneira mais eficaz do estudante se qualificar, diminuir a grande distância entre a teoria aprendida nos bancos escolares e a prática, e conseqüentemente ingressar no mercado de trabalho. Entretanto, em virtude do abuso por parte de algumas empresas não conscientes de sua responsabilidade perante a sociedade, tem se tornado alvo de muitas críticas e perseguição pelos órgãos de fiscalização, tais como Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho.

4.4.2 Responsabilidade Social Empresarial e a Cota de Aprendizagem

Sabendo que a grande maioria das empresas ainda não se preocupa com a missão de qualificar nossos jovens, foi implementado um importante dispositivo legal estabelecendo uma cota que todo estabelecimento empresarial, com exceção das microempresas e empresas de pequeno porte, deve cumprir.

É a contratação de aprendizes (cota de aprendizagem), na proporção de cinco a quinze por cento dos cargos que demandem formação técnica-profissional, conforme analisado no Capítulo anterior.

Aqui, a questão de responsabilidade social nasce, primeiramente, com a real preocupação da empresa empregadora em propiciar a qualificação do jovem na idade da cota, ou seja, entre 14 e 24 anos, excepcionando-se aqueles portadores de deficiência em que não há limitação etária.

Assim, por este aspecto, não basta apenas a inscrição do jovem em um Programa de Aprendizagem, mas deve haver o interesse e engajamento do empregador em propiciar efetiva melhoria nas condições do aprendiz, especialmente para que ele receba adequada formação, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e intelectual.

Neste diapasão, de nada adianta receber o aprendiz no chão de fábrica e atribuir-lhe determinadas atividades como se fosse um trabalhador comum, pois ele não é. Além da limitação do trabalho noturno, perigoso e insalubre (a descrição das atividades perigosas e insalubres está disposta na Portaria nº. 20, de 13 de setembro de 2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego), deve-se lembrar também que o jovem é, em muitos casos, imaturo, inexperiente e está na fase de formação de seu caráter. Portanto, um acompanhamento efetivo é fundamental.

Ressalta-se que responsabilidade social não é sinônimo de mero cumprimento da legislação, pois isto, por si só, já é obrigatório e não revela preocupação social.

Depois de dois anos de vigência do Contrato de Aprendizagem, que é o prazo previsto pela CLT, o empresário estará diante de uma questão que precisará ser decidida, sendo este o outro momento em que poderá ser considerada a responsabilidade social da empresa.

Trata-se do momento em que o empregador terá a opção de contratar o aprendiz na condição de empregado efetivo, ou simplesmente contratar um novo jovem visando ao cumprimento da cota.

Sem qualquer dúvida a primeira das opções é aquela voltada à sustentabilidade da própria empresa na comunidade. Isto porque o empresário terá em suas mãos, após o término do contrato de aprendizagem, mão-de-obra altamente confiável (afinal foram dois anos de contato diário) e qualificada, conhecedora de todos os procedimentos internos da organização.

Ocorre que se o empregador assim o fizer, ou seja, contratar o aprendiz como empregado comum, terá diretamente um aumento na base de cálculo de sua cota, pois esta nova vaga efetiva demandou formação técnica-profissional. Ora, se não houver preocupação governamental com tal situação, o empresário certamente escolherá o caminho mais fácil, que é a desvinculação do antigo aprendiz de seu quadro funcional e a contratação de um novo, simplesmente para cumprir a cota.

Para a transformação de um aprendiz em empregado efetivo, poderia haver incentivo governamental de duas formas: i) ou por meio de subsídios financeiros, ou ii) por meio da desoneração do cumprimento da cota por um determinado período, como um reconhecimento à empresa que atender sua função social.

O subsídio parece não ser a solução mais adequada, considerando todo o histórico havido com o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego, em que houve diversos casos de desvio de verbas ou mesmo de não cumprimento da obrigação estatal em repassar valores, deixando muitas empresas suscetíveis de autuação caso não cumprissem com os encargos trabalhistas e previdenciários decorrentes, mesmo sem tais repasses.

Assim, dessas duas opções, é possível concluir ser a desoneração do cumprimento da cota por um determinado período a melhor saída. Essa desoneração poderia se dar, a título exemplificativo, pelo mesmo período de vigência do Contrato de Aprendizagem, ou seja, dois anos.

Imagine-se ainda se o aprendiz fosse um jovem da própria comunidade em que a empresa está instalada, notadamente aquele em situação de risco social. E ainda, se fosse o filho de um empregado. Neste caso, a responsabilidade social empresarial estaria sendo praticada na sua forma mais explícita, voltada à sustentabilidade da comunidade local.

4.4.3 Iniciativas de Responsabilidade Social Empresarial voltadas à qualificação dos jovens

Da análise das políticas públicas ou previsões legais visando à qualificação do jovem, é facilmente perceptível a falta de interação entre elas, ou seja, elas não “conversam” entre si. Talvez isso explique a reformulação do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (hoje chamado de ProJovem) ou a perseguição ao Estágio Curricular.

Apesar disso, é possível encontrar diversos exemplos de empresas que se preocupam com o desemprego e falta de qualificação juvenil, e por isso têm programas voltados à questão em suas gestões sociais, independente de encaixe em qualquer das políticas públicas previstas no Capítulo anterior.

Os exemplos abaixo, que foram encontrados no Guia de Boa Cidadania Corporativa da Revista Exame¹⁴⁵ e complementados pela visita ao site na Internet de cada uma das empresas, revela a preocupação das companhias em tentar melhorar a situação desses jovens, notadamente aqueles mais carentes e que são os que encontram maiores dificuldades de qualificação e ingresso no mercado de trabalho, conforme se vê abaixo.

4.4.3.1 Aché (Capacitação de Adolescentes para o Mercado de Trabalho e Programa Formare)¹⁴⁶

O primeiro é um Programa cujo foco são adolescentes com idade entre 16 e 18 anos integrantes de família com rendimento de até quatro salários mínimos, prepara os jovens para o mercado de trabalho por meio de aulas de informática, de apresentação pessoal e de atendimento a clientes. Ajuda a desenvolver o senso de autonomia e responsabilidade.

Já o Programa Formare oferece educação e qualificação profissional a jovens originados de famílias de baixa renda, com idade entre 15 e 17 anos, com o objetivo de integrá-los ao mercado de trabalho e à vida cidadã.

4.4.3.2 Alcatel-Lucent (NOS do Amanhã)¹⁴⁷

A Alcatel, empresa que atua no ramo de telecomunicações, além de atuar de maneira socialmente responsável em diversas outras áreas, possui um programa de formação de técnicos de campo voltado aos jovens com idade entre 18 e 26 anos, que dura cerca de 6 semanas.

Para participar do programa, esses jovens devem estar terminando o nível técnico nas escolas públicas das localidades mais carentes onde a empresa possui

¹⁴⁵ REVISTA EXAME. **Guia de Boa Cidadania Corporativa**. São Paulo: Editora Abril, 2001.

¹⁴⁶ Disponível em: <http://www.ache.com.br/scripts/ache/responsabilidade_programas.asp>. Acessado em 02 de janeiro de 2008.

¹⁴⁷ Disponível em: <<http://www.alcatel-lucent.com/wps/portal>>. Acessado em 02 de janeiro de 2008.

instalações, notadamente nas regiões Norte e Nordeste do país, e os cursos são ministrados em parceria com o SENAI e CEFET.

Após o curso, esses jovens têm a oportunidade de realizar um período de Estágio, com duração de 4 a 5 meses, podendo encerrar sua participação com a contratação como empregado efetivo da empresa.

4.4.3.3 América Latina Logística (Oficina de Talentos)¹⁴⁸

A América Latina Logística, empresa sediada em Curitiba-PR e que atua no setor de serviços de transportes e logística no Brasil, Argentina, Chile e Uruguai, oferece cursos de elétrica e mecânica básica a alunos do Ensino Médio de escolas estaduais, a fim de promover a inclusão social de jovens adolescentes e prepará-los para o ingresso no mercado de trabalho.

Os jovens participantes recebem ainda noções sobre qualidade – 5S, informática, como elaborar um currículo e atividades de orientação profissional. Após a conclusão dos cursos, esses jovens podem ser contratados pela própria empresa, ou encaminhados a outras companhias.

Desde 2005, já participaram da Oficina cerca de 145 jovens, sendo que atualmente foram implantadas novas turmas em Paranaguá-PR, Santa Maria-RS e Bauru-SP.

4.4.3.4 Banco do Brasil (Programa Adolescente Trabalhador)¹⁴⁹

Além do Programa de Estágio, o Adolescente Trabalhador é desenvolvido pelo Banco do Brasil sob fundamento na Lei nº. 10.097/2000 (Aprendizagem) oferecendo oportunidades de qualificação profissional a adolescentes com idade entre 15 e 17 anos e 10 meses, que estudam em escolas públicas e obtêm boas

¹⁴⁸ Disponível em: <<http://www.all-logistica.com/rse/index.php>>. Acessado em 02 de janeiro de 2008.

¹⁴⁹ Disponível em: <<http://www.bb.com.br/portallbb/home1,8305,8305,0,0,1,6.bb>>. Acessado em 04 de janeiro de 2008.

notas, e ainda que estejam em situação de risco pessoal e social, originados de famílias carentes.

O Programa implementa ações que visam, além da qualificação, a aquisição de experiências, hábitos e atitudes necessárias para o ajustamento do jovem no trabalho produtivo e na sociedade. Divulga que seus alicerces estão voltados ao “reconhecimento do ser humano como protagonista do pensar e do estar no mundo”, “crença no poder transformador e libertador da educação” e “reconhecimento do trabalho como produtor de riqueza e direito do ser humano”.

Além disso, cada participante recebe acompanhamento de um orientador, que necessariamente deve ser um funcionário da agência onde o Programa está sendo desenvolvido.

O aprendiz recebe todos os direitos trabalhistas previstos pela legislação e conta ainda com um Seguro Saúde.

Desde seu início em 2001, já participaram do Programa Adolescente Trabalhador cerca de 17.000 adolescentes, sendo que atualmente próximo de 5.000 estão em treinamento.

4.4.3.5 Banco Itaú (Programa Jovens Urbanos)¹⁵⁰

O Banco Itaú oferece, em parceria com Organizações Não-Governamentais, formação voltada aos jovens de 16 a 24 anos da periferia de grandes cidades brasileiras, a fim de estimulá-los a desenvolver competências, seguir em seus estudos e ingressar no mercado de trabalho.

A formação profissional tem duração de dez meses, e inclui ainda noções de tecnologia, atividades de leitura, apreciação e produção cultural, artística e expressão corporal, pois com isso o Banco Itaú entende que o jovem poderá intervir na comunidade onde vive e melhorar a qualidade de vida da população local, aplicando a ela os conhecimentos adquiridos no Programa.

Após o término, os jovens recebem também um acompanhamento de voluntários por mais seis meses, a fim de incentivá-los a continuar seus estudos.

¹⁵⁰ Disponível em: <<http://www.fundacaoitausocial.org.br/home/index.htm>>. Acessado em 04 de janeiro de 2008.

4.4.3.6 Bosch / Divisão de Freios (Programa para Capacitação de Adolescentes, Ação Social Bosch e Bosch Bahia Solidária)¹⁵¹

No Programa para Capacitação de Adolescentes jovens de 16 e 17 anos, em liberdade assistida ou em situação financeira precária, recebem orientação vocacional e uma oportunidade de ingresso no mercado de trabalho (são admitidos pela empresa como auxiliares de escritório e recebem todos os benefícios, inclusive participação nos lucros). Para tanto, devem prosseguir em seus estudos e participar das reuniões de um grupo que discute temas ligados à sexualidade, cidadania e planejamento familiar.

Já o Ação Bosch Social (ABS) é um programa voltado exclusivamente a jovens carentes de Campinas-SP, cuja estruturação foi traçada para lhes oferecer oportunidades de desenvolvimento, a fim de torná-los agente de transformação da própria sociedade. Mediante parcerias com entes públicos e privados, oferece atividades culturais, esportivas, entretenimento, reforço escolar, aulas de informática, acesso à cultura, palestras, noções de comportamento profissional, orientação técnica e estímulo ao espírito empreendedor.

Outro programa de destaque é o Bosch Bahia Solidária, que também oferece oportunidades de desenvolvimento de competências gerais e específicas, bem como qualificação pessoal e profissional a jovens carentes da região de Simões Filho-BA.

4.4.3.7 Coca-Cola (Programa de Valorização Jovem)¹⁵²

Desde 1999 a Coca-Cola desenvolve no Brasil projetos voltados à educação, incentivando os jovens ao hábito da leitura, prática da cidadania e crença em seu potencial.

¹⁵¹ Disponível em: <http://www.bosch.com.br/br/responsabilidade_social/projetos/sociais/index.html>. Acessado em 04 de janeiro de 2008.

¹⁵² Disponível em: <<http://www.institutococacolabrasil.com.br/educacao.asp>>. Acessado em 04 de janeiro de 2008.

Desde então, trouxe ao País o Programa de Valorização do Jovem, criado em 1984 nos Estados Unidos e que tem como meta diminuir a evasão escolar dos jovens. Tal Programa faz com que alunos de escolas públicas municipais (de 5ª a 8ª séries do ensino fundamental) com baixo desempenho, comportamento inadequado e alto risco de evasão escolar se tornem monitores dos alunos mais novos (que freqüentam da 1ª. a 4ª. séries do ensino fundamental) com dificuldades de aprendizado.

Para tanto, os alunos-monitores reúnem-se com os professores e estabelecem o cronograma a ser desenvolvido a cada semana, e desta forma, ao invés de ganharem reprimendas, esses jovens tornam-se muito mais responsáveis, interessados (melhorando, inclusive, a própria auto-estima) e entrosados com os próprios colegas e professores. Além de todos esses benefícios, ganham um bônus de 3 reais por hora de monitoria.

A empresa aponta que nas localidades onde o Programa de Valorização do Jovem é desenvolvido, o índice de evasão escolar é de 0,7%, quando a média nacional para as faixas etárias alvo é de 12%.

4.4.3.8 Coimex (Educação e Ambiente)¹⁵³

Mediante a realização de ações sócio-educativas, possibilita o desenvolvimento pessoal e profissional de jovens de Vitória-ES, sede da empresa.

A proposta pedagógica do Programa Educação e Ambiente prioriza, paralelamente à educação formal, o desenvolvimento comunitário, vocação esportiva e preservação ambiental, e tem como resultados a geração de trabalho e renda aos jovens da comunidade.

Desde sua implantação em 2000, a Coimex já investiu próximo de R\$ 1 milhão, beneficiando mais de 60.000 pessoas.

¹⁵³ Disponível em: <<http://www.foco.org.br/programas.htm#>>. Acessado em 04 de janeiro de 2008.

4.4.3.9 Elektro (Escola “Formare Elektro” e “Fazer Acontecer”)¹⁵⁴

A Escola “Formare Elektro”, criada em 2004, proporciona ensino profissionalizante básico na área administrativa a jovens carentes do 1º. ano do Ensino Médio do entorno da área de concessão da empresa (Campinas-SP). As aulas são ministradas no horário de expediente por colaboradores voluntários da própria empresa, na sede do Instituto Elektro.

A maior parte dos jovens que freqüentaram as aulas já conseguiu colocação profissional no mercado de trabalho, e com isso, melhores perspectivas de futuro.

Outro Programa da Elektro é o “Fazer Acontecer”, cujo objetivo é criar e fortalecer jovens lideranças nos municípios de Andradina, Atibaia, Guarujá, Itanhaém, Limeira, Rio Claro, Tatuí e Votuporanga-SP, contribuindo para o desenvolvimento sustentável dessas comunidades.

Os jovens participantes recebem treinamentos divididos em dois grupos, contendo noções de: a) Grupo I (Identidade, Diversidade e Cultura; Declaração Universal dos Direitos Humanos e Estatuto da Criança e do Adolescente; Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social; Comércio Justo e Consumo Consciente; Direitos e Deveres dos Consumidores e Orçamento Doméstico; Liderança e Protagonismo Juvenil; Empreendedorismo e Empreendedorismo Social) e Grupo II (Planejar para Empreender; Análise do Macroambiente Local; Características de um Empreendimento; Marketing e Comunicação; Planejamento Financeiro; Diálogo, Parcerias e Mobilização de Recursos; Geração de Valor para os Públicos de Relacionamento).

Com duração de 4 meses, ao final dos treinamentos, os jovens devem implementar um projeto de sustentabilidade na comunidade onde vivem, sob o apoio de colaboradores voluntários da Elektro e sob incentivos financeiros da companhia.

¹⁵⁴ Disponível em: <http://www.elektro.com.br/portal/page/portal/pg_site_elektro/respsoc_capa/respsoc_progproj>. Acessado em 04 de janeiro de 2008.

4.4.3.10 Eletrosul Centrais Elétricas S.A. (Adolescentes Assistidos)¹⁵⁵

Para contribuir com a formação pessoal e profissional de jovens, em especial aqueles carentes, além do Programa de Estágio a Eletrosul Centrais Elétricas S.A. oferece ainda o Programa Adolescentes Assistidos.

O Programa é desenvolvido mediante a abertura de oportunidades de trabalho (Lei da Aprendizagem) aos jovens com idade entre 16 e 17 anos e 11 meses, cuja duração do trabalho é de 4h/dia.

Para participar, o interessado deve comprovar freqüência e bom desempenho escolar, e assim terá direito ao salário mínimo proporcional ao número de horas trabalhadas, vale-alimentação, vale-transporte e uniforme.

4.4.3.11 Empresa Metropolitana de Águas e Energia S.A. (Oficinas Profissionalizantes)¹⁵⁶

A empresa, que atua na geração de energia elétrica na Região Metropolitana de São Paulo, oferece um programa de treinamento em cursos profissionalizantes de informática e culinária aos jovens com idade acima de 14 anos que residam nas proximidades de sua sede.

A finalidade desses cursos, desenvolvidos em parceria com o SENAI, é diminuir o risco de marginalização desses jovens carentes.

¹⁵⁵ Disponível em: <<http://www.eletrosul.gov.br/home/conteudo.php?cd=155>>. Acessado em: 04 de janeiro de 2008.

¹⁵⁶ Disponível em: <<ftp://ftp.sp.gov.br/ftpemae/FTPpdf/RELATORIO%20ANUAL%20DA%20ADM%202004.pdf>>. Acessado em 17 de dezembro de 2007.

4.4.3.12 GKN DRIVELINE (Qualificação de Jovens Profissionais e Projeto Renascer)¹⁵⁷

Com o objetivo de qualificar jovens entre 15 e 16 anos com a tecnologia utilizada pela empresa do setor automotivo, tornam-se aptos a competir no mercado de trabalho. Além disso, recebem, durante os dois anos de treinamento, uma bolsa-auxílio e todos os demais benefícios concedidos a seus colaboradores. Investimento de R\$ 339 mil/ano.

Já no Projeto Renascer, os adolescentes provenientes de famílias carentes recebem a oportunidade de desenvolvimento pessoal, intelectual e profissional.

4.4.3.13 Grupo Eberle Mundial (Projeto Júnior Achievement e Projeto Pescar)¹⁵⁸

No Projeto Júnior Achievement, estudantes do ensino médio selecionados pela própria escola passam a trabalhar, sob coordenação de orientadores, na criação de uma miniempresa. Os orientadores transmitem seus conhecimentos nas mais diversas áreas empresariais, tais como produção, marketing, comercial, finanças e recursos humanos.

Já no Projeto Pescar, que se baseia no provérbio chinês de que *“se quiseres matar a fome de alguém lhe dê um peixe; mas, se quiseres que ele nunca mais passe fome, ensine-o a pescar”*, jovens carentes de Caxias do Sul e Gravataí-RS, com idade entre 16 a 18 anos e que se encontram em situação de vulnerabilidade social, têm acesso a cursos básicos profissionalizantes de 800 horas nas áreas de: Auxiliar em Serviços Administrativos, Básico de Instrumentação e Qualidade, Auxiliar de Logística e também de Beleza Pessoal (manicura, pedicura e cabeleireiro).

Muitos desses jovens já foram contratados pela própria empresa.

¹⁵⁷ Disponível em: <<http://www.gkndriveline.com/drivelinecms/opencms/en/about/community-by-region.html>>. Acessado em 30 de dezembro de 2007.

¹⁵⁸ Disponível em: <http://www.mundial-sa.com.br/por/projeto_pescar.asp?q_MenuPai=2&q_Menu=7>. Acessado em 04 de janeiro de 2008.

4.4.3.14 Itaipu Binacional (Um Futuro para os Jovens)¹⁵⁹

A Itaipu Binacional, maior hidroelétrica do mundo em geração de energia, desenvolve quatro programas voltados à qualificação do jovem no Brasil e no Paraguai, todos sob o título de “Um Futuro para os Jovens”.

O primeiro deles é o Iniciação e Incentivo ao Trabalho, que vem sendo desenvolvido desde 1988 nos municípios de Foz do Iguaçu e Curitiba-PR e já beneficiou cerca de 1.800 jovens com idade entre 15 anos e oito meses e 17 anos e 11 meses com a necessária preparação profissional.

Em suas três modalidades (menor aprendiz, jovem jardineiro e adolescente em iniciação ao trabalho), o jovem permanece pelo prazo de 2 anos trabalhando na companhia, no contraturno escolar (jornada de 4h/dia), recebendo para tanto os seguintes benefícios: salário mínimo, seguro de vida, vale-transporte, vale-alimentação e assistência médica e odontológica.

O segundo deles é o Parque Tecnológico Itaipu, que funciona em antigos barracões em que ficavam alojados os operários que construíram a hidroelétrica e sua barragem. Nele são desenvolvidos diversos projetos, dentre os quais se destaca o Trilha Jovem.

No Trilha Jovem, adolescentes de 16 a 24 anos, alunos da rede pública de ensino e que freqüentam o ensino médio, recebem qualificação profissional voltada à área de turismo, que é muito desenvolvido na região da tríplice fronteira (Brasil, Paraguai e Argentina).

O Terceiro é o “1.000 Becas”, desenvolvido desde 2006 e que oferece 1.000 bolsas de estudo em universidades paraguaias. A Itaipu banca 75% dos custos, e as universidades os outros 25% faltantes. São selecionados jovens do ensino médio, egressos de escolas públicas e estudantes de baixo nível socioeconômico. Como contrapartida, o jovem deve obter bom rendimento escolar e freqüência às aulas.

Por fim, o último deles é o Programa de Estágio.

¹⁵⁹ Disponível em: <<http://www.itaipu.gov.br/?q=pt/responsabilidade>>. Acessado em 04 de janeiro de 2008.

4.4.3.15 Marcopolo (Escola de Formação Profissional)¹⁶⁰

Programa desenvolvido mediante parcerias, desde 1990 os jovens participantes com idade entre 16 e 17 anos passam por 1,6 mil horas de treinamentos para sua qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho (curso de Operador Eletromecânico).

Além disso, recebem bolsa-auxílio e os mesmos benefícios concedidos aos demais colaboradores. Investimento de R\$ 265 mil/ano.

4.4.3.16 Microsiga (Instituto de Oportunidade Social)¹⁶¹

A empresa da área de desenvolvimento de softwares para gestão empresarial, também está preocupada com a questão da qualificação profissional dos jovens brasileiros. Isso porque em 1998 criou o Instituto Microsiga, denominado atualmente Instituto de Oportunidade Social, entidade voltada à qualificação profissional de adolescentes de baixa renda, visando sua integração no mercado de trabalho.

Com a mudança de denominação ocorrida em 2002, pode aumentar sua abrangência e área de atuação. Hoje conta com 16 parcerias em andamento, já tendo atendido mais de 10.000 jovens desde sua criação.

O principal Projeto desenvolvido é o INFO, destinado à educação e profissionalização de jovens carentes na área de informática, com idade entre 14 e 19 anos, matriculados e que freqüentam o ensino regular em escolas públicas. Além da inclusão digital, proporciona discussão de temas como cidadania, saúde, meio ambiente e mercado de trabalho.

¹⁶⁰ Disponível em: <http://www.marcopolo.com.br/novo/mpsa/r_social.asp?id=182>. Acessado em: 04 de janeiro de 2008.

¹⁶¹ Disponível em: <http://www.ios.org.br/projetos_info.htm>. Acessado em 09 de janeiro de 2008.

4.4.3.17 O Boticário (Programa Trainee em Meio Ambiente)¹⁶²

Desenvolvido pela Fundação O Boticário de Proteção à Natureza, o Programa Trainee em Meio Ambiente busca qualificar jovens recém-formados de qualquer área, com idade entre 21 e 28 anos, na elaboração e gestão de projetos ambientais.

O Programa tem duração de um ano e é composto por encontros periódicos na Reserva Natural de Salto Morato, litoral do Estado do Paraná, englobando atividades práticas desenvolvidas sob orientação de um supervisor. A idéia é fomentar o desenvolvimento de um senso crítico nos jovens.

4.4.3.18 Souza Cruz (Empreendedorismo do Jovem Rural)¹⁶³

Por meio do Instituto Souza Cruz desenvolve o Programa Empreendedorismo do Jovem Rural, que é destinado aos jovens do campo que não foram atendidos por programas governamentais de qualificação mas que possuem potencial para tornarem-se promissores agentes de desenvolvimento. O objetivo é educá-los por meio de seminários para o desenvolvimento integral e sustentável no meio rural, formando empreendedores com alto senso de responsabilidade e capacidade de autogestão.

Como resultado, foram criados Centros de Desenvolvimento do Jovem Rural (CEDEJOR) nos seguintes municípios: Rio Pardo e Santa Cruz do Sul-RS, Lauro Mueller-SC e Irati-PR.

¹⁶² Disponível em: <http://internet.boticario.com.br/portal/site/fundacao/menuitem.0c384cf2e4918deee4e25afce2008a0c/?epi_menuGrafico=Educacao_Mobilizacao&item_Menu=3>. Acessado em 27 de janeiro de 2008.

¹⁶³ Disponível em: <http://www.institutosouzacruz.org.br/onewebms/sites/INS_66NFWQ.nsf/vwPagesWebLive/DO62ACMS?opendocument&SID=&DTC=&TMP=1>. Acessado em 15 de janeiro de 2008.

4.4.3.19 Rede Brasil Sul – RBS (Talentos Jovens e Projeto Moinho)¹⁶⁴

Durante os anos de 2000 e 2001, a RBS ofereceu a 390 beneficiários o Programa Talentos Jovens. Destinado à formação profissional e acesso ao mercado de trabalho de jovens entre 16 e 24 anos, atendida aqueles em situação de vulnerabilidade social e que estivessem cumprindo medidas socioeducativas no Juizado da Infância e da Juventude da Região Metropolitana de Porto Alegre-RS.

Sua programação incluía 500 horas de capacitações, assim divididas: I) módulo básico (português, matemática, informática, etc); II) módulo específico: postura profissional, higiene e atendimento ao cliente; III) formação para cidadania: direitos trabalhistas, responsabilidade social, etc.

Antes disso, em 1996, desenvolveu o “Projeto Moinho: Gerando Empreendedores”, com o mesmo foco em jovens com idade entre 16 a 21 anos em situação de risco social. Por seu intermédio, mediante parceria com o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Rio Grande do Sul (SEBRAE), os jovens participavam de um programa de capacitação que estimulava a cultura do empreendedorismo, devendo, ao final, ser elaborado um plano de negócios.

4.4.3.20 Renner Sayerlack (Formar)¹⁶⁵

A empresa do ramo de desenvolvimento de produtos e serviços para madeira desenvolve o Programa Formar, direcionado aos filhos adolescentes de seus colaboradores e jovens carentes da comunidade.

Os alunos participam de uma miniempresa, vivenciando na prática todas as áreas de uma empresa, sob a supervisão de consultores de Recursos Humanos, Finanças, Produção, Vendas e Marketing.

¹⁶⁴ Disponível em: <www.clicrbs.com.br/especiais/diversos/fmss20anos.pdf>. Acessado em: 28 de dezembro de 2007.

¹⁶⁵ Disponível em: <<http://www.sayerlack.com.br/portugues/projetos.html>>. Acessado em 15 de janeiro de 2008.

4.4.3.21 Serasa (Programa Jovem Ser Cidadão)¹⁶⁶

Com o objetivo de desenvolver novos talentos, e baseado na Lei de Aprendizagem (Lei nº. 10.097/2000, regulamentada pelo Decreto nº. 5.598/2005) jovens de 15 e 16 anos que estejam estudando na rede pública de ensino médio recebem capacitação como profissionais e cidadãos, preparando-os para o ingresso no mercado de trabalho.

A contratação se dá pelo prazo de 1 ano, podendo ser prorrogado pelo mesmo período, e a parte prática ocorre na empresa 3 vezes por semana.

4.4.3.22 Springer Carrier (Pescar)¹⁶⁷

Com a criação de uma Escola Técnica voltada a jovens com idade entre 15 e 18 anos em situação de risco social, oferece cursos de 8 meses, em período integral, de Auxiliar de Mecânico de Refrigeração.

Além de recebem diversos benefícios (refeições, transporte, assistência médica, bolsa-auxílio), tem noções de cidadania, ética e comportamento, além de serem apadrinhados por funcionários que acompanham seu desenvolvimento até a chegada do mercado de trabalho.

4.4.3.23 Metso Minerals (Programa de Estágio, Pescar, Força Jovem e Patrocinando o Jovem Talento)¹⁶⁸

Além do Programa de Estágio, ao oferecer cursos de mecânica, português e matemática, com orientação psicológica e social, forma jovens entre 14 e 16 anos para encaminhamento ao mercado de trabalho por meio do Programa Pescar.

¹⁶⁶ Disponível em: <http://www.serasa.com.br/empresa/serasa/serasa_jovemser.htm>. Acessado em 15 de janeiro de 2008.

¹⁶⁷ Disponível em: <http://www.springer.com.br/springer/site/rh/rh_responsabilidade.asp>. Acessado em 17 de janeiro de 2008.

¹⁶⁸ Disponível em: <http://www.metsominerals.com.br/inetMinerals/Brazil/mm_Brazilcontent.nsf/WebWID/WTB-051230-2256F-02E3D?OpenDocument&mid=61632C0036935731C22570E70050DFD2>. Acessado em 17 de janeiro de 2008.

O Programa Força Jovem atende cerca de 50 adolescentes carentes, e oferece treinamentos de administração básica, informática e manipulação e preparo de alimentos. Como complemento, ministra palestras para os jovens e seus familiares.

Ainda, o Patrocinando o Jovem Talento, em parceria com a Faculdade de Engenharia de Sorocaba, é uma iniciativa em que a companhia custeia as despesas do curso de Engenharia Mecânica a jovens que não possuem condições financeiras de estudar. Além disso, monitora o desenvolvimento pessoal e profissional dos mesmos. Em contrapartida, desenvolvem o trabalho de conclusão do curso dando alguma contribuição acadêmica à Metso Minerals.

4.4.3.24 Unibanco (Programa de Preparação para o Trabalho e Projeto Estúdio Aprendiz)¹⁶⁹

O Programa de Preparação para o Trabalho, além de estimular a permanência ou retorno à escola de jovens da periferia de São Paulo com idade entre 15 e 21 anos, é voltado à sua qualificação profissional. Os treinamentos são divididos em dois módulos: I) geral (disciplinas de comunicação, expressão, atualidades, sensibilização para o trabalho, informática e teatro); II) módulo específico, de cunho profissionalizante (disciplinas voltadas às áreas de telemarketing, atendimento e rotinas de escritório).

O Projeto Estúdio Aprendiz, desenvolvido em parceria com ONGs de Salvador, é voltado à preparação de empresas para receber aprendizes em seus estabelecimentos e treinamento de jovens com idade entre 15 e 16 anos, com fundamento na Lei da Aprendizagem (Lei nº. 10.097/2000). Nos treinamentos, os adolescentes aprendem a atuar como profissionais e cidadãos, desenvolvendo atitudes e habilidades técnicas na área de tecnologia da informação e comunicação.

¹⁶⁹ Disponível em: <<http://www.unibanco.com.br/int/hom/index.asp>>. Acessado em 15 de janeiro de 2008.

4.4.3.25 Visanet (Projeto Ser Humano e Ação Profissionalizante)¹⁷⁰

No Projeto Ser Humano, a Visanet, em parceria com o Governo do Estado da Bahia, desenvolve atividades de inclusão social de jovens carentes no entorno de Salvador-BA, resgatando sua auto-estima.

Já no Ação Profissionalizante, mediante treinamento dado por empregados voluntários, jovens de 17 anos, carentes, recebem preparação para o mercado de trabalho. Não é raro verificar que, após a contratação, muitos chegam ao ranking de melhores colaboradores da central de atendimento.

4.4.3.26 Weg (Centroweg)¹⁷¹

A empresa do setor mecânico com sede em Jaraguá do Sul-SC investe R\$ 650 mil/ano em uma escola para formação de mão-de-obra destinada aos menores da comunidade local.

Nela, são ministrados cursos de química, eletrônica, eletrotécnica, mecânica e mecatrônica.

Após sua conclusão, cerca de 60% dos alunos são empregados pela própria empresa.

4.4.3.27 Xerox do Brasil (Camp)¹⁷²

Projeto que visa complementar a educação de adolescentes por meio de sua integração ao mercado de trabalho. Os jovens participam de rotinas administrativas dentro da própria empresa e grande parte deles são contratados como empregados.

Atualmente, cerca de 400 jovens participam deste Programa em todo o Brasil.

¹⁷⁰ Disponível em: <<http://www.visanet.com.br/VOL/index.jsp>>. Acessado em 04 de janeiro de 2008.

¹⁷¹ Disponível em: <<http://www.weg.com.br>>. Acessado em 28 de dezembro de 2007.

¹⁷² Disponível em: <<http://www.xerox.com/br/instituto.htm>>. Acessado em 20 de dezembro de 2007.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os jovens, com idade entre 14 e 24 anos, compõem grande parte da população brasileira, e na mesma proporção representam significativa parcela de desempregados. Dentre as principais razões disso, pode-se concluir que a mais grave delas é a falta de qualificação profissional.

No mundo competitivo em que vivemos, no qual o conhecimento é a peça chave para o ingresso no mercado de trabalho, em que a Internet reduz distâncias e rompe com as fronteiras, quem não tem qualificação profissional necessária fica à margem da sociedade.

Os jovens brasileiros enfrentam essa situação, que é muito pior para os procedentes de famílias carentes e em situação de risco social, pois se deparam com baixa escolaridade, altos níveis de repetência e até abandono dos estudos.

Neste contexto, as medidas governamentais propostas para tentar acabar com o problema são completamente ineficientes, mal estruturadas e muitas delas servem apenas como marketing político em ano eleitoral.

Um exemplo disso é o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego, criado em 2003, em que o empregador se comprometia a criar postos de trabalho aos jovens, mediante o recebimento de parcelas bimestrais de incentivos financeiros durante a vigência do contrato de trabalho.

O que ocorreu, na verdade, foi que o empresário cumpriu sua obrigação, dando trabalho digno ao jovem, mas o Poder Público não repassou as verbas prometidas. Com isso, o empregador teve de arcar sozinho com todos os encargos trabalhistas, e se não o fizesse, estaria sujeito à fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego.

Agora, no final de 2007, ou seja, a beira de ano eleitoral, o Governo Federal anunciou o esvaziamento do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego e, para suprir essa carência, criou um novo ProJovem, lançado em divulgada cerimônia dando a entender que seria a solução definitiva para a falta de qualificação profissional do jovem e sua conseqüente dificuldade de ingresso no mercado de trabalho.

Na verdade, o que efetivamente ocorreu, foi apenas a mudança de nome dos programas, o remanejamento de verbas (que, como referido, muitas vezes sequer chegaram aos destinatários) e a nomeação de novos políticos para gerenciá-los.

Por outro lado, o Estágio Curricular, instituto existente em território brasileiro desde 1977 e que vem rendendo, comprovadamente, excelentes resultados, é duramente criticado pelo Ministério Público do Trabalho, pelo Ministério do Trabalho e Emprego e, em muitas vezes, pela própria Justiça do Trabalho, quando emana pesadas decisões contra as entidades concedentes de oportunidades de estágio.

No mínimo também são incoerentes as críticas ao Estágio de Ensino Médio, quando essas próprias autoridades públicas contratam estudantes deste nível escolar e afirmam não ser isso estágio de fato, nos termos da lei.

Não obstante, uma nova legislação se faz necessária, como realmente está em tramitação no Congresso Nacional, a fim de traçar de forma mais nítida algumas responsabilidades para cada uma das partes: entidade concedente, instituição de ensino (com o apoio de agentes de integração) e estudante. Além disso, nova legislação poderá limitar jornadas abusivas, carência de acompanhamento pela instituição de ensino e eventuais desvios de finalidade.

Diante desse quadro de incongruências, e considerando que o art. 205 de nossa Constituição Federal informa que “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”, percebeu-se que os empresários vêm se movimentado para colaborar com a qualificação profissional dos jovens e sua inserção no mercado de trabalho.

Esse processo teve início em meados da década de 80, quando todos aqueles que estão em volta da empresa, chamados de *stakeholders* (tais como clientes, fornecedores, meio ambiente, comunidade local, governo, dentre outros), passam a exigir a diminuição ou amortecimento dos impactos negativos gerados pela atividade empresarial. Surge, então, o conceito de Responsabilidade Social, em consonância com o princípio constitucional da função social da propriedade.

No caso do objeto do presente estudo, a Responsabilidade Social da Empresa está no fato de se engajar com toda a sociedade para melhorar a educação dos jovens, qualificando-os para uma futura profissão, e com isso aumentando as chances de ingresso no mercado de trabalho.

Assim são os exemplos das 27 empresas analisadas ao final deste trabalho, que criaram e gerenciam programas paralelos aos governamentais, sem qualquer apoio ou incentivo do Poder Público, e que buscam a qualificação profissional e cidadã de nossos jovens.

Neste campo, é salutar lembrar do exemplo do Programa de Valorização do Jovem, promovido pela Coca-Cola, em que um jovem em situação de risco social passa a ser um auxiliar do professor no magistério aos alunos mais novos, como se fosse um monitor. Com isso, além de resgatar o interesse pelo aprendizado, o aluno recebe uma valorização pessoal muito significativa, além de receber um valor como incentivo financeiro.

Medidas como a citada, além da contribuição para a redução dos problemas decorrentes da falta de qualificação profissional do jovem, trazem também a sustentabilidade da atividade empresarial, ganhando o respeito da sociedade e dos próprios clientes, em uma demonstração de novas facetas da Responsabilidade Social.

Como consideração final, talvez essas medidas gerenciadas pela iniciativa privada pudessem alcançar resultados muito mais expressivos se recebessem o efetivo apoio e incentivo do Poder Público, conjugando esforços em prol do mesmo objetivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-Modernidade**. São Paulo: LTr, 2005.

BAAMENDE, Maria Emilia Casas; OLEA, Manuel Alonso. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Universidad de Madrid, 1995.

BALBINOT, Camile. CLT. Fundamentos ideológico-políticos: fascista ou liberal-democrática?. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1452, 23 jun. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10062>>. Acesso em: 21 jan. 2008

BARCELOS, Carlos Alberto (Coord). **Educando para a Cidadania**. Curitiba: Exklusiva, 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2006.

BAVLOS. **Direito do Trabalho: Modelo para Armar**. São Paulo: LTr, 1999.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.

BERNARDES, Hugo Gueiros. **Clausula de Aprendizagem nos Contratos de Trabalho**. Brasília: Universidade de Brasília, 1969.

BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. **Responsabilidade Social das Empresas. Práticas Sociais e Regulação Jurídica**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2006.

_____; LOSSO, Marlus Eduardo Faria. Desenvolvimento Humano e o Contrato de Aprendizagem. In: VILLATORE, Marco Antônio; HASSON, Roland (Coord). **Estado & Atividade Econômica: O direito laboral em perspectiva**. Curitiba: Juruá, 2006.

BRANDÃO, Euro. **A Valorização Humana na Empresa**. Curitiba, Champagnat, 1995.

CALLENBACH, Ernest; CAPRA, Fritjof; GOLDMAN, Lenore; LUTZ, Rüdiger; MARBURG, Sandra. **Gerenciamento Ecológico: Guia do Instituto Elmwood de Auditoria Ecológica e Negócios Sustentáveis**. São Paulo: Cultrix, 1995.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. São Paulo, LTr, 2004.

Centro de Integração Empresa-Escola. **Estágio: Um Investimento Produtivo**. São Paulo: Nova Página, 1999.

COSTA, Ricardo Dalla. **Modelos Produtivos Industriais com ênfase no Fordismo e Toyotismo: O Caso das Montadoras Paranaenses**. Disponível em: <www.feati.com.br/revista/artigos/Modelo%20Produtivos%20Industriais.pdf>. Acessado em 06 de janeiro de 2008

CUNHA, Gilberto Alves da. **Revolução Industrial**. Disponível em: <<http://www.objetivoitajuba.com.br/gilberto/historia/geral/frmgeral16.html>>. Acessado em 26 de janeiro de 2008.

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

DINIZ, José Janguê Bezerra. **O Direito e a Justiça do Trabalho diante da Globalização**. São Paulo: LTr, 1999.

DISSENHA, Leila Andressa; OLIVEIRA, Emilia Daniela Chuery Martins de. O Tratamento do Direito ao Trabalho nos Países do Mercosul. In: MENEZES, Wagner (Coord.). **Estudos de Direito Internacional**. Vol. VII. Curitiba: Juruá, 2006.

DRUCKER, Peter. **A Administração na Próxima Sociedade**. São Paulo: Nobel, 2002.

DUARTE, Gleuso Damasceno; DIAS, José Maria A.M. **Responsabilidade Social: a empresa hoje**. Rio de Janeiro: LTC, 1986.

DUPAS, Gilberto. **Ética e Poder na Sociedade da Informação**. São Paulo: Unesp, 2000.

FAVALLI, Giacinto; STANCHI, Andréa. **Il Codice del Lavoro**. Piacenza: Casa Editrice La Tribuna, 2006.

FERNANDES, Ângela. **Responsabilidade Social e a Contribuição das Relações Públicas**. Disponível em: <<http://www.portal-rp.com.br/bibliotecavirtual/responsabilidadesocial/0098.htm>>. Acessado em 20 de dezembro de 2007.

FERNANDES, Reynaldo (Org). **O Trabalho no Brasil no Limiar do Século XXI**. São Paulo: LTr, 1995.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Direito à Profissionalização – Da Teoria à Prática. **Revista LTr**. Legislação do Trabalho. v. 71, n. 6, jun. 2007.

_____. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência**. Lapidação dos Direitos Humanos: O Direito do Trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A Promoção da Democracia Empresarial à Luz da Constituição - Pressuposto necessário à procedimentação do Direito do Trabalho e à Consequente Realização dos Direitos Fundamentais. **Revista LTr**. Legislação do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007. Ano 71. nº 04.

GRAJEW, Oded. **Por um mundo mais seguro**. Guia de Boa Cidadania Corporativa. Revista Exame. São Paulo: Abril, 2001.

HASSON, Roland (Coord). **Direitos Trabalhistas & Direitos Fundamentais**. Curitiba: Juruá, 2003.

_____. **Desemprego & Desproteção**. Curitiba: Juruá, 2006.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 3ª Ed. Tomo I. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2005.

KARKOTLI, Gilson; ARAGÃO, Sueli Duarte. **Responsabilidade Social**. Uma contribuição à gestão transformadora das organizações. Petrópolis: Vozes, 2004.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Por uma Dogmática do Direito do Trabalho: Implosão e Perspectivas. **Revista LTr**. Legislação do Trabalho. São Paulo: LTr, 2006. Ano 70. nº. 02.

LAVALLE, Ana Cristina Ravaglio Lavalle. O Desemprego e a Precarização das Relações de Trabalho. In: VILLATORE, Marco Antonio César; HASSON, Villatore (Coord.). **Estado & Atividade Econômica**. Curitiba, Juruá, 2007

LOSSO, Marlus Eduardo Faria. **Estágio curricular: visão crítica da forma de inserção do estudante no mercado de trabalho**. 2005. 56f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2005.

MACIEL, José Alberto Couto. **Desempregado ou Supérfluo? Globalização**. São Paulo: LTr, 1998.

MARTINS, Adalberto. **A Proteção Constitucional ao Trabalho de Crianças e Adolescentes**. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Jurídico Atlas, 2004.

MARX, Karl; ANGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Martin Claret. 2000.

MELLO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial**. A administração do terceiro setor. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Trabalho do Adolescente. Proteção e Profissionalização**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Do Contrato de Trabalho como Elemento da Empresa**. São Paulo: LTr, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: LTr, 2004.

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

OLIVEIRA, Aristeu de. **Contrato Especial por Prazo Determinado**. São Paulo: Atlas, 1998.

OLIVEIRA, Oris de. **O Trabalho da Criança e do Adolescente**. São Paulo: LTr, 1994.

_____. **Trabalho e Profissionalização do Jovem**. São Paulo: LTr, 2004.

PASTORE, José. **O Desemprego dos Jovens**. Disponível em: < <http://www.josepastore.com.br/artigos/emprego/176.htm>>. Acessado em 22 de janeiro de 2007.

PAULA, Pedro Delgado de. Contrato de estágio como meio fraudulento de contrato de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 200, 22 jan. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4773>>. Acesso em: 18 de janeiro de 2007.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade e Precarização do Emprego. **Revista LTr**. Legislação do Trabalho. v. 71, n. 1, jan. 2007.

POCHMANN, Marcio. **Outra Cidade é Possível**: Alternativas de inclusão social em São Paulo. São Paulo: Cortez, 2003.

REVISTA AGITAÇÃO. **Por que o estágio vale a pena**. São Paulo: CIEE, 2004. Ano XI, nº 56.

REVISTA EXAME. **Guia de Boa Cidadania Corporativa**. São Paulo: Editora Abril, 2001.

_____. **Guia de Boa Cidadania Corporativa**. São Paulo: Editora Abril, 2005.

ROVER, Aires José (Org.). **Direito, Sociedade e Informática**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2000.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O Direito do Trabalho no Século XX**. Curitiba: Gênese, 1998.

SALLES, Elaine; CESAR, Mariana. **Benefícios gerados às empresas socialmente responsáveis**. Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, 2005.

SANTOS, Juscelindo Vieira dos. **Contrato de Estágio. Subemprego Aberto e Disfarçado**. São Paulo: LTr, 2006.

SCOGNAMIGLIO, Renato. **Diritto del Lavoro**. Napoli: Casa Editrice Jovene, 1997.

SCHILLING, Voltaire. O Ludismo: **A Rebelião Contra o Futuro**. Disponível em: <<http://educaterra.terra.com.br/voltaire/artigos/ludismo.htm>>. Acessado em: 27 de janeiro de 2008

SERTEK, Paulo. **Responsabilidade Social e Competência Interpessoal**. Curitiba: IBPEX, 2006.

SILVA, Joaquim; PENNA, Damasco. **História Geral**. São Paulo: Editora Nacional, 1968.

SVOBODA, Susan; HART, Stuart L. **McDonald's Environmental Strategy**. In RUSSO, Michael V. **Environmental Management Readings and Cases**. New York: Houghton Mifflin Company, 1999.

SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de E-Mails e Sites, a Intimidade do Empregado e o Poder de Controle do Empregador – Abrangência e Limitações. **Revista LTr**. Legislação do Trabalho. v.70, n.1, p.65, jan.2006.

SILVA, Nancy de Deus Vieira; KASSOUF, Ana Lúcia. **A exclusão social dos jovens no mercado de trabalho brasileiro**. Piracicaba: Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada, 2004. Disponível em: <http://www.cepea.esalq.usp.br/pdf/nancy_exclusao%20dos%20jovens.pdf>. Acessado em: 20 de agosto de 2006.

SOUZA NETO, João Clemente de. **A Trajetória do Menor a Cidadão**. São Paulo: Arte Impressa, 2003.

SOUZA, Sérgio Alberto de. **Direito, Globalização e Barbárie**. São Paulo: LTr, 1998.

SPINDEL, Cheywa Rojza. **O Menor Trabalhador: Um Assalariado Registrado**. São Paulo: Nobel, 1985.

TREVISAN, Antoninho Marmo. Balanço Social, Sinônimo de Transparência na Ação da Empresa. In: CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA. **A Dignidade Humana e a Exclusão Social**. São Paulo: CIEE, 2000

VAMPEL, Daniella. Balanço Social não é vitrine. In: REVISTA EXAME. **Guia de Boa Cidadania Corporativa**. São Paulo: Editora Abril, 2005.

VIDOTTI, Tércio José. **Introdução à formação técnico-profissional**. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Breves anotações a respeito das alterações promovidas pela Lei nº 10.097/2000 no Contrato de Aprendizagem**. Disponível em: <http://consulta.trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev16Art6.pdf>. Acessado em: 16 de janeiro de 2007.

VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A Globalização e as Relações de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2005.

VILLATORE, Marco Antônio C.; HASSON, Roland. **Estado & Atividade Econômica. O Direito Laboral em Perspectiva**. Curitiba, Juruá, 2007.

WASELFISZ, Júlio Jacobo. **Índice de Desenvolvimento Juvenil 2007**. Disponível em: <<http://www.ritla.net/>>. Acessado em 15 de outubro de 2007.

LEGISLAÇÃO CONSULTADA

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

_____. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

_____. Decreto nº. 5.199, de 30 de agosto de 2004. Regulamenta a Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, e dá outras providências.

_____. Decreto nº. 6.341, de 3 de janeiro de 2008. Dá nova redação a dispositivos do Anexo I e altera o Anexo II, “a”, do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego.

_____. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações.

_____. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências.

_____. 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.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

_____. Lei nº. 10.748, de 22 de outubro de 2003. Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, acrescenta dispositivo à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências.

_____. Lei nº. 10.940, de 27 de agosto de 2004. Altera e acrescenta dispositivos à Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE e à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o Serviço Voluntário, e dá outras providências.

_____. Lei nº. 11.180, de 23 de setembro de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

_____. Lei Complementar nº. 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nºs 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999.

ANEXOS

ANEXO I – Substitutivo ao Projeto de Lei nº 473/2003, de iniciativa do Senador Osmar Dias, que dispõe sobre o Estágio Curricular.....	135
ANEXO II – Portaria nº. 20, de 13 de setembro de 2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, que proíbe o trabalho em determinadas atividades para menores de dezoito anos.....	142
ANEXO III – Modelo de Requisição expedida pelo Ministério Público do Trabalho, referente ao cumprimento da Cota de Aprendizagem.....	148
ANEXO IV – Modelo de Ação Civil Pública para o cumprimento da Cota de Aprendizagem.....	149

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº473 (SUBSTITUTIVO), DE 2003

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I
DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular, em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei, quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e, atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no art. 7º, inciso IV e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Art. 4º A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Art. 5º As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

§ 1º Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

I – identificar oportunidades de estágio;

II – ajustar suas condições de realização;

III – fazer o acompanhamento administrativo;

IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;

V – cadastrar os estudantes.

§ 2º É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3º Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a

programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos Agentes de Integração.

CAPÍTULO II DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a seis meses, de relatório das atividades;

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das três partes a que se refere o inciso II do art. 3º, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do art. 3º desta Lei.

CAPÍTULO III DA PARTE CONCEDENTE

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até dez estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

CAPÍTULO IV DO ESTAGIÁRIO

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu

representante legal, devendo constar do termo de compromisso, ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – quatro horas diárias e vinte horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – seis horas diárias e trinta horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até quarenta horas semanais, desde que previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder dois anos, exceto quando se tratar de estagiário com deficiência.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano, período de recesso de trinta dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado, quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a um ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

2º A penalidade de que trata o parágrafo anterior limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º como representante de qualquer das partes.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados, até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese da parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso III deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no *caput* aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas com deficiência o percentual de 10% das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Art. 18. A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições.

Art. 19. O artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 428

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

.....

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos, exceto quando se tratar de aprendiz com deficiência.

.....

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental”. (NR)

Art. 20. O artigo 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.” (NR)

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Revogam-se as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977 e nº 8.859, de 23 de março de 1994 e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164, de 24 de agosto de 2001.

PORTARIA N.º 20, DE 13 DE SETEMBRO DE 2001
(com as alterações dadas pela portaria nº 04 de 21/03/2002)

A SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO e o DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, no uso das atribuições que lhes são conferidas pelo inciso I do artigo 405 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, resolvem:

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

§ 1º A proibição do caput deste artigo poderá ser e lidida por meio de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde e a segurança dos adolescentes, o qual deverá ser depositado na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades.

§ 2º Sempre que houver controvérsia quanto à efetiva proteção dos adolescentes envolvidos nas atividades constantes do referido parecer, o mesmo será objeto de análise por Auditor- Fiscal do Trabalho, que tomará as providências legais cabíveis.

§ 3º A classificação dos locais ou serviços como perigosos ou insalubres decorrem do princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, não sendo extensiva aos trabalhadores maiores de 18 (dezoito) anos.

Art. 2º Os trabalhos técnico ou administrativos serão permitidos, desde que realizados fora das áreas de risco à saúde e à segurança.

Art. 3º Revoga-se a Portaria n.º 06, de 05 de fevereiro de 2001.

Art. 4º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

VERA OLÍMPIA GONÇALVES
Secretária de Inspeção do Trabalho

JUAREZ CORREIA BARROS JÚNIOR
Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

ANEXO I: Quadro descritivo dos locais e serviços considerados perigosos ou insalubres para menores de 18(dezoito) anos.

1. trabalhos de afiação de ferramentas e instrumentos metálicos em afiadora, rebolo ou esmeril, sem proteção coletiva contra partículas volantes;
2. trabalhos de direção de veículos automotores e direção, operação, manutenção ou limpeza de máquinas ou equipamentos, quando motorizados e em movimento, a saber: tratores e máquinas agrícolas, máquinas de laminação, forja e de corte de

metais, máquinas de padaria como misturadores e cilindros de massa, máquinas de fatiar, máquinas em trabalhos com madeira, serras circulares, serras de fita e guilhotinas, esmeris, moinhos, cortadores e misturadores, equipamentos em fábricas de papel, guindastes ou outros similares, sendo permitido o trabalho em veículos, máquinas ou equipamentos parados, quando possuírem sistema que impeça o seu acionamento acidental;

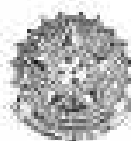
3. trabalhos na construção civil ou pesada;
4. trabalhos em cantarias ou no preparo de cascalho;
5. trabalhos na lixa nas fábricas de chapéu ou feltro;
6. trabalhos de jateamento em geral, exceto em processos enclausurados;
7. trabalhos de douração, prateação, niquelação, galvanoplastia, anodização de alumínio, banhos metálicos ou com desprendimento de fumos metálicos;
8. trabalhos na operação industrial de reciclagem de papel, plástico ou metal;
9. trabalhos no preparo de plumas ou crinas;
10. trabalhos com utilização de instrumentos ou ferramentas de uso industrial ou agrícola com riscos de perfurações e cortes, sem proteção capaz de controlar o risco;
11. trabalhos no plantio, com exceção da limpeza, nivelamento de solo e desbrote na colheita, beneficiamento ou industrialização do fumo;
12. trabalhos em fundições em geral;
13. trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização do sisal;
14. trabalhos em tecelagem;
15. trabalhos na coleta, seleção ou beneficiamento de lixo;
16. trabalhos no manuseio ou aplicação de produtos químicos de uso agrícola ou veterinário, incluindo limpeza de equipamentos, descontaminação, disposição ou retorno de recipientes vazios;
17. trabalhos na extração ou beneficiamento de mármore, granitos, pedras preciosas, semi-preciosas ou outros bens minerais;
18. trabalhos de lavagem ou lubrificação de veículos automotores em que se utilizem solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais;
19. trabalhos com exposição a ruído contínuo ou intermitente, acima do nível de ação previsto na legislação pertinente em vigor, ou a ruído de impacto;

20. trabalhos com exposição a radiações ionizantes;
21. trabalhos que exijam mergulho;
22. trabalhos em condições hiperbáricas;
23. trabalhos em atividades industriais com exposição a radiações não-ionizantes (microondas, ultravioleta ou laser);
24. trabalhos com exposição ou manuseio de arsênico e seus compostos, asbestos, benzeno, carvão mineral, fósforo e seus compostos, hidrocarbonetos ou outros compostos de carbono, metais pesados (cádmio, chumbo, cromo e mercúrio) e seus compostos, silicatos, ou substâncias cancerígenas conforme classificação da Organização Mundial de Saúde;
25. trabalhos com exposição ou manuseio de ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromídrico, fosfórico e pícrico;
26. trabalhos com exposição ou manuseio de álcalis cáusticos;
27. trabalhos com retirada, raspagem a seco ou queima de pinturas;
28. trabalhos em contato com resíduos de animais deteriorados ou com glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos ou dejeções de animais;
29. trabalhos com animais portadores de doenças infecto-contagiosas;
30. trabalhos na produção, transporte, processamento, armazenamento, manuseio ou carregamento de explosivos, inflamáveis líquidos, gasosos ou liquefeitos;
31. trabalhos na fabricação de fogos de artifícios;
32. trabalhos de direção e operação de máquinas ou equipamentos elétricos de grande porte, de uso industrial;
33. trabalhos de manutenção e reparo de máquinas e equipamentos elétricos, quando energizados;
34. trabalhos em sistemas de geração, transmissão ou distribuição de energia elétrica;
35. trabalhos em escavações, subterrâneos, pedreiras garimpos ou minas em subsolo ou a céu aberto;
36. trabalhos em curtumes ou industrialização do couro;
37. trabalhos em matadouros ou abatedouros em geral;

38. trabalhos de processamento ou empacotamento mecanizado de carnes;
39. trabalhos em locais em que haja livre desprendimento de poeiras minerais;
40. trabalhos em locais em que haja livre desprendimento de poeiras de cereais (arroz, milho, trigo, sorgo, centeio, aveia, cevada, feijão ou soja) e de vegetais (cana, linho, algodão ou madeira);
41. trabalhos na fabricação de farinha de mandioca;
42. trabalhos em indústrias cerâmicas;
43. trabalhos em olarias nas áreas de fornos ou com exposição à umidade excessiva;
44. trabalhos na fabricação de botões ou outros artefatos de nácar, chifre ou osso;
45. trabalhos em fábricas de cimento ou cal;
46. trabalhos em colchoarias;
47. trabalhos na fabricação de cortiças, cristais, esmaltes, estopas, gesso, louças, vidros ou vernizes;
48. trabalhos em peleterias;
49. trabalhos na fabricação de porcelanas ou produtos químicos;
50. trabalhos na fabricação de artefatos de borracha;
51. trabalhos em destilarias ou depósitos de álcool;
52. trabalhos na fabricação de bebidas alcoólicas;
53. trabalhos em oficinas mecânicas em que haja risco de contato com solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais;
54. trabalhos em câmaras frigoríficas;
55. trabalhos no interior de resfriadores, casas de máquinas, ou junto de aquecedores, fornos ou alto-fornos;
56. trabalhos em lavanderias industriais;
57. trabalhos em serralherias;
58. trabalhos em indústria de móveis;
59. trabalhos em madeireiras, serrarias ou corte de madeira;

60. trabalhos em tinturarias ou estamparias;
61. trabalhos em salinas;
62. trabalhos em carvoarias;
63. trabalhos em esgotos;
64. trabalhos em hospitais, serviços de emergências, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação ou outros estabelecimentos destinados ao cuidado da saúde humana em que se tenha contato direto com os pacientes ou se manuseie objetos de uso destes pacientes não previamente esterilizados;
65. trabalhos em hospitais, ambulatórios ou postos de vacinação de animais, quando em contato direto com os animais;
66. trabalhos em laboratórios destinados ao preparo de soro, de vacinas ou de outros produtos similares, quando em contato com animais;
67. trabalhos em cemitérios;
68. trabalhos em borracharias ou locais onde sejam feitos recapeamento ou recauchutagem de pneus;
69. trabalhos em estábulos, cavalariças, currais, estrebarias ou pocilgas, sem condições adequadas de higienização;
70. trabalhos com levantamento, transporte ou descarga manual de pesos superiores a 20 quilos para o gênero masculino e superiores a 15 quilos para o gênero feminino, quando realizado raramente, ou superiores a 11 quilos para o gênero masculino e superiores a 7 quilos para o gênero feminino, quando realizado frequentemente;
71. trabalhos em espaços confinados;
72. trabalhos no interior ou junto a silos de estocagem de forragem ou grãos com atmosferas tóxicas, explosivas ou com deficiência de oxigênio;
73. trabalhos em alturas superiores a 2,0 (dois) metros;
74. trabalhos com exposição a vibrações localizadas ou de corpo inteiro;
75. trabalhos como sinalizador na aplicação aérea de produtos ou defensivos agrícolas;
76. trabalhos de desmonte ou demolição de navios e embarcações em geral;
77. trabalhos em porão ou convés de navio;
78. trabalhos no beneficiamento da castanha de caju;

- 79. trabalhos na colheita de cítricos ou de algodão;
- 80. trabalhos em manguezais ou lamaçais;
- 81. trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização da cana-de-açúcar.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PI nº

Requisição/ CODIN nº

Curitiba, 26 de outubro de 2007

Prezado (a) Senhor (a),

Visando instruir os autos do Procedimento Investigatório-em epígrafe, na forma do inciso II do art. 8º da Lei Complementar 75/93 e no § 1º do art. 8º da Lei 7.347/85 (com os efeitos do art. 8º, § 3º da LC 75/93 e art. 10º Lei 7.347/85), requiro informações sobre o seguinte:

1. informação a respeito de se a empresa se enquadra na categoria de micro empresa ou empresa de pequeno porte, devidamente acompanhada de documento comprobatório em caso positivo.

Caso a empresa não esteja enquadrada nas categorias referidas na alínea antecedente:

2. Comprovação da contratação de aprendiz (es) nos moldes da Lei 10.097/00 e 11.180/05, com as alterações introduzidas nos artigos 428 e 433 da CLT, mediante a apresentação dos seguintes documentos: a) Ficha (ou Livro) de Registro de Empregado; b) Declaração de Frequência Escolar em ensino regular; c) Declaração de matrícula em curso de aprendizagem; d) Contrato de Aprendizagem;
3. Relação quantitativa de empregados por função exercida na empresa (Quadro de Funções), conforme modelo anexo;
4. Cópia do último CAGED informado, acompanhado do respectivo relatório das movimentações quando utilizado o CAGED informatizado (Lei 4923/85);
5. Indicação de quantos aprendizes deverão ser contratados de acordo com a legislação apontada no item "2", excluídas as funções que não demandem formação profissional, conforme análise do Cadastro Brasileiro de Ocupações – CBO, excluídas ainda as funções de gerência, direção, cargos técnicos e superiores, conforme o Decreto 5568/05. A CBO 2-2002 está acessível no site do MTE: <http://www.mte.gov.br/busca.asp>). Atenção, é na parte "características do trabalho" da CBO, dentro do menu da família, que se pode verificar se a função demanda formação profissional.

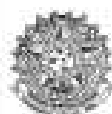
Informa-se que, de acordo com a nova legislação, a aprendizagem pode ser desenvolvida por adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, não havendo mais a exclusão (para efeito do cálculo da cota) das funções insalubres, perigosas, penosas e que exijam habilitação para maiores de 18 anos.

Fica estabelecido, na forma do § 5º do artigo 8º da Lei Complementar 75/93, o prazo de 30 dias para resposta, contados da data do recebimento desta requisição.

Atente-se para o fato de que a falta injustificada e o retardamento do cumprimento das requisições do Ministério Público do Trabalho implicarão a responsabilidade de quem lhe der causa (§ 3º do art. 8º da Lei Complementar 75/93 e art. 10 da Lei 7.347/85).

Atenciosamente,

Mariana Joovisk
 Procuradora do Trabalho



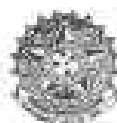
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ TITULAR DA MM.
 VARA DO TRABALHO DE CURITIBA, PR**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (PRT-9ª Região), por intermédio da Procuradora do Trabalho ao final firmada, com fundamento nos artigos 127 a 129 da Constituição da República, na Lei Orgânica do Ministério Público (LC 75/93), e na Lei 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) com os acréscimos introduzidos pela Lei 8.078/90, vem perante Vossa Excelência promover:

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO LIMINAR DE
 ANTECIPAÇÃO DE TUTELA**

em face de _____, com sede
 na Capital do Estado de São Paulo, na Rua _____,
 inscrita no CNPJ/MF sob o nº _____ e filial na Rua _____,
 Pinhalis, Paraná, inscrita no CNPJ/MF sob o nº _____.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

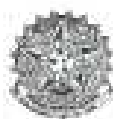
1. DOS FATOS

Em 08 de maio de 2001, foi instaurado o Procedimento Investigatório nº [REDACTED], tendo em vista a necessidade de dar cumprimento ao art. 429 e seguintes da CLT, considerando-se a nova redação da Lei 10.097 de 19.12.00 que versa sobre a contratação de menores-aprendizes pelas empresas.

Foi designada audiência como requerida, tendo sido previamente notificada a comparecer à PRT e apresentar cópia do contrato social atualizado e carta de preposição, se representada através de preposto, deverá vir munido de poderes para firmar TERMO DE COMPROMISSO.

Tal audiência não se realizou, porque na reunião de 16 de Março de 2002, entre a PRT, DRT, Guarda Mirim de Curitiba, Promotoria, Secretaria Municipal da Criança, Universidade Livre do Trabalho e Secretaria do Trabalho, ficou estabelecido que dentre outras providências a DRT deveria fazer um levantamento de quantos aprendizes em formação existiam em Curitiba e chamar individualmente cada empresa afim de se verificar a cota-aprendizagem de cada uma delas, assim sendo todos os procedimentos investigatórios ficaram suspensos por 90 (noventa) dias.

Após o término da suspensão, o P.I. [REDACTED] foi retomado e requisitou-se da requerida o envio da certificação da cota-aprendizagem procedida pela Delegacia Regional do Trabalho, e, em caso de cota afirmativa, que demonstrasse a contratação de aprendizes através de cópia do contrato de aprendizagem e CTPS do adolescente. E, que caso não tivesse sido notificada indiretamente para o comparecimento à DRT, poderia agendar comparecimento na DRT, munido de quadro de funções e nº do CNPJ para cálculo da cota-aprendizagem.



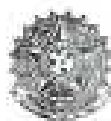
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Em resposta a requerida informou que em suas instalações não existiam funções que demandassem formação profissional, em razão de que não há qualquer tipo de atividade exercida na requerida como atividade fim que tenha por escopo a formação técnico-profissional; e acrescentando ainda que por comercializar bebidas alcoólicas, passível de degustação de seus clientes na área de restaurante, o que é vedado por ser considerado prejudicial à moralidade do menor, optaria por não contratar nenhum menor aprendiz.

Na audiência realizada em 04.12.02 o representante da requerida relatou que não havia contratado nenhum adolescente aprendiz e que não tinha sido efetuada o cálculo da cota-aprendizagem, admitiu no entanto que existia a possibilidade de contratação de um menor aprendiz no decorrer do ano de 2003, necessitando de uma análise prévia dos locais onde seria possível o trabalho de adolescente aprendiz, tendo reafirmado a preocupação com a venda de bebidas pela empresa. A Procuradora oficiante, esclareceu que o art.429 da CLT, obriga a contratação de menores, no percentual de 05 % (cinco por cento) à 15% (quinze por cento), e que a contratação poderia ser direta pelo Sistema "S", escolas técnicas ou pela forma indireta, através de instituições sem fins lucrativos, e sendo estabelecido o prazo de 30 dias para a contratação dos menores aprendizes.

Em 20.12.02, foram juntados aos autos nº o quadro de funções da requerida, com a indicação do número de empregados e o enquadramento na CBO (Cadastro Brasileiro de Ocupações).

A requerida foi intimada ao comparecimento em audiência designada para 12.03.03, na qual reiterou a sua posição de não contratar menores aprendizes, por entender que não há infração à legislação, referindo-se a filial de Natal-RN, que foi isentada da contratação de menores aprendizes após a apresentação do Laudo à Fiscalização.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

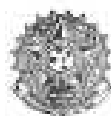
Diante o exposto, a PRT, determinou que a requerida apresentasse Laudo Técnico, conforme a Portaria nº 04/2001. Foi proposta a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, que não foi aceita pela requerida, vez que preferia apresentar primeiramente o Laudo Técnico, foi juntado aos autos em questão, em 09.04.03.

O Laudo Técnico em questão foi elaborado pela [REDACTED], através do médico do trabalho [REDACTED], e do técnico em segurança do trabalho, [REDACTED], que consideraram periculosa somente a atividade de Chefe de Manutenção, informando que as demais atividades não foram consideradas como perigosas ou insalubres.

Visando a contratação dos menores aprendizes, realizou-se nova audiência com a requerida, em 29.10.03, na qual o representante da requerida noticiou que não existem condições para tal contratação, e que as razões dessa recusa seriam apresentadas por escrito.

As razões escritas apresentadas pela requerida, reafirmaram o posicionamento anterior de não contratar adolescentes aprendizes, alegando não possuir funções que demandem formação profissional, e que a sua atividade é desenvolvida por funcionários sem conhecimento técnico, e que as suas dependências possuem condições desfavoráveis à presença de menores, como por exemplo a existência de postos de gasolina onde existe periculosidade e a venda de bebidas alcoólicas, pondo em risco a integridade física e moral do menor aprendiz.

Dessa forma, em razão da negativa da empresa em contratar menores aprendizes, e assim atender o disposto no art. 429, CLT, infere-se dos relatos apresentados no Procedimento Investigatório em trâmite na Procuradoria Regional do Trabalho 9ª Região, que a recusa constante da requerida deve ser



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

imediatamente colhida, pois fere não só a ordem social como um todo, mas, sobretudo os princípios constitucionais sobre os quais se fundamenta nossa República.

2. DOS DIREITOS LESIONADOS

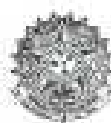
DOS INTERESSES COLETIVOS RELATIVOS A DIREITOS SOCIAIS CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADOS E ORA VIOLADOS:

A Constituição Federal de 1988 revolucionou o tratamento dado a crianças e adolescentes no Brasil ao adotar a doutrina da **proteção integral**, que concebe crianças e adolescentes como cidadãos plenos - não meros objetos de ações assistencialistas -, sujeitos de direitos e obrigações, a quem o Estado, a família e a sociedade devem atender prioritariamente.

Assim dispõe o artigo 227 da Lei Maior:

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

O art. 4º do ECA, reafirma o Princípio da Proteção Integral quando diz:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

"é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do Poder Público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária".

A doutrina da proteção integral, adotada pela Constituição da República e observada por toda a legislação infra-constitucional, elenca como prioritário o direito à profissionalização dos adolescentes, inserindo este direito no âmbito da política educacional e ampliando as hipóteses legais de aprendizagem.

De outra parte, a Emenda Constitucional 20/98 fixou a idade mínima para o trabalho em 16 anos, permitindo, no entanto, a profissionalização por meio da aprendizagem a partir dos 14 anos, circunstância que torna ainda mais relevante a garantia da profissionalização pela aprendizagem para os adolescentes desta faixa etária.

Os arts. 60 e seguintes da ECA, também dispõem sobre a aprendizagem, dispondo que:

Art. 60 - "É proibido qualquer trabalho a menores de 14 (quatorze) anos de idade, salvo na condição de aprendiz".

Art. 62 - Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

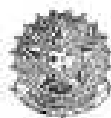
O art. 429, da CLT, traz um comando obrigacional destinado a todos os estabelecimentos e de qualquer natureza, ou seja, qualquer espécie de atividade econômica desenvolvida. Note-se que a Lei 10.097/00, diferentemente da anterior, unificou a obrigatoriedade de contratação de aprendizes, envolvendo todos os setores econômicos. Desde dezembro de 2000, com a edição da lei, todos os estabelecimentos estão sujeitos a essa obrigação.

De acordo com o disposto no artigo 83, III, da Lei Complementar no. 75/93, está legitimado o Ministério Público do Trabalho a promover, no âmbito da Justiça do Trabalho, a ação civil pública em defesa de interesses coletivos quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos.

No dizer de JOÃO ORESTE DALAZEN (Ação Civil Pública Trabalhista, Rev. TST, Brasília, 63, 96-107, 1994),

"Direitos ou interesses coletivos, em geral são os ligados a fenômenos associativos e respeitam às categorias de pessoas. É o que se dá com os membros de um sindicato, ou de uma associação. Contudo, no direito positivo brasileiro, não reclamam, necessariamente, vinculação com o fenômeno associativo, para efeito de ação civil pública, porquanto a lei contenta-se em que haja uma relação jurídica base com a parte contrária. Por conseguinte, também ostenta interesse coletivo o conjunto dos empregados de uma empresa, contanto que vinculem bem comum e indivisível".

Cita EDIS MILARÉ, que observa que os interesses coletivos resultam



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

"de um vínculo jurídico responsável pela união dos indivíduos, como ocorre com os acionistas de determinada empresa, os membros de certa corporação profissional, os empregados de uma mesma fábrica, os integrantes de um sindicato, etc.", (A Ação Civil Pública na Nova Ordem Constitucional", S. Paulo, Saraiva, 1990, p.27-28)

Por fim, como diz o brilhante articulista,

Entretanto, se violado direito social insculpido no texto constitucional e referido a interesses difusos e/ou interesses coletivos, o Ministério Público do Trabalho pode e deve intentar ação civil pública na Justiça do Trabalho. (...)".

No caso em tela, visível a violação dos direitos difusos e coletivos de toda uma faixa etária de 14 a 16 anos, sujeitos a Proteção Integral inserta na Constituição Federal, art. 227, art. 429 e ss, da CLT e Estatuto da Criança e do Adolescente, só restou ao Ministério Público do Trabalho recorrer a via judicial.

II - DO DIREITO

DA COMPETÊNCIA

Conforme evidenciado do relato dos fatos, a ora Requerida tem se recusado a promover a contratação e matrícula de adolescentes aprendizes, em afronta ao disposto no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

pela Lei 10.097/00. Tal conduta omissiva gera conflito de natureza nitidamente trabalhista, o que evidencia a competência da Justiça do Trabalho para a solução da controvérsia, na forma do artigo 114 da Lei Maior.

De outro lado, tem-se que a competência hierárquica para apreciar a lide é da Vara do Trabalho, de conformidade com o disposto no art. 2º da Lei 7.347/85.

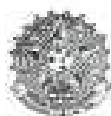
Ademais, conforme já decidiu o C. Tribunal Superior do Trabalho, "...a Ação Civil Pública é de natureza ordinária e individual, pois envolve a aplicação da legislação existente, o que implica dizer que, como qualquer Ação Ordinária, o órgão competente para apreciá-la originariamente é, em virtude do critério da hierarquia, a Junta de Conciliação e Julgamento" (excerto do acórdão prolatado no Proc. Nº TST-ACP 154.931/94.8, Rel. Min. Ronaldo Leal).

In casu, a Vara do Trabalho competente para apreciar a demanda é a de , onde está localizada a Filial da Requerida.

DA OBRIGAÇÃO LEGAL DE CONTRATAR APRENDIZES

A Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, adequando-se às diretrizes da teoria da proteção integral, alterou os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho que tratam do instituto da aprendizagem, materializando desta forma os preceitos da aludida teoria em benefício dos adolescentes.

Assim ficou a redação do *caput* do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho com as modificações introduzidas:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

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

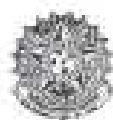
Analisando-se o artigo 429, verifica-se duas expressões-chaves, quais sejam, **empregar** e **matricular**, que, por si só, identificam a natureza da obrigação determinada pela legislador.

No tocante ao número de aprendizes, a norma fixa como parâmetro o número de empregados cujas funções demandem formação profissional.

Para a definição das funções que demandam formação profissional deve se levar em conta a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), além da capacidade profissional e do conhecimento técnico-teórico requeridos para o exercício da atividade profissional, a qual deverá acompanhar a dinâmica do mercado de trabalho.

Em suma, o art. 429 é claro na medida em que identifica a existência de uma obrigação, o sujeito e o respectivo objeto, **sem prever exceções**.

Já o art. 428 da CLT define o contrato de aprendizagem como um contrato de trabalho especial, que deverá ser ajustado por escrito e por prazo não superior a dois anos. Ao mesmo tempo identifica a obrigação do empregador em assegurar ao adolescente entre 14 e 18 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

O art. 428, portanto, também identifica comando obrigacional quando estabelece que o empregador deverá assegurar ao aprendiz formação técnico-profissional.

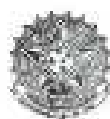
No que se refere a esta formação técnico-profissional destinada ao adolescente aprendiz, prevê o § 4º do art. 428 atividades práticas e teóricas, metodicamente organizadas, previstas em programa de aprendizagem, o qual deve ser compatível com as tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Relevante alertar que o "ambiente de trabalho" não tem a mesma significação de "local de trabalho". Ambiente significa local com a mesma reprodução das condições de trabalho, mas com menos exigências quanto ao aspecto produtivo, na medida em que nele não são desenvolvidas atividades normais de um empregado da empresa.

Visto o legislador ordinário, ao editar a Lei 10.097, em plena consonância com a Constituição Federal e com o Estatuto da Criança e do Adolescente, priorizar a profissionalização ao adolescente, sendo a aprendizagem atribuída às empresas, por força de comando obrigacional previsto na nova lei (arts. 428 e 429 da CLT).

Conclui-se, assim, que, qualquer estabelecimento, independentemente de sua natureza, está obrigado a contratar e matricular em curso de aprendizagem uma cota de adolescentes aprendiz. *Trata a hipótese legal de obrigação e não mera faculdade.*

Dessa forma, não se exclui a Requerida de contratar adolescentes aprendizes, por atuar na área de supermercados, visto que em Curitiba há curso de formação de adolescentes aprendizes na área de mercado, que é realizado através



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

da Guarda Mirim e SENAC, conforme demonstram os documentos acostados em anexo, portanto, as alegações de impossibilidade de contratação não prosperam.

Considerando-se que a Requerida possui 51 empregadas, e excluindo-se aqueles que exercem atividade em local insalubre, fixa-se a cota de 05 adolescentes aprendizes, que deverá ser atendida no prazo de 48 horas.

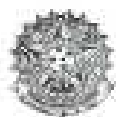
Pelo narrado, aduz-se que a Requerida vem se negando sistematicamente a cumprir sua obrigação legal, razão pela qual necessária a procedência do pedido.

**III - DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA
 E DEFERIMENTO LIMINAR DO PEDIDO**

Levando-se em conta a necessidade de se obter um provimento jurisdicional célere e efetivo, principalmente por se tratar de tutela coletiva, a Lei 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) foi uma das primeiras a permitir a concessão liminar do pedido, ou seja, o caráter satisfativo sem o esaurimento do processo de conhecimento. A previsão está nos arts. 4º e 12 da aludida lei.

Posteriormente, a Lei 8.952/94, que alterou a redação de diversos artigos do Código de Processo Civil, adotou procedimento semelhante, conforme se verifica da redação dos arts. 273 e 461, que prevêem a possibilidade de antecipação dos efeitos da tutela:

Art. 273. O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e:

I - haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação;

II - fique caracterizado o abuso do direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu."

"Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

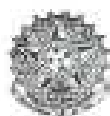
(...)

§ 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou mediante justificação prévia, citado o réu. A medida

liminar poderá ser revogada ou modificada, a qualquer

tempo, em decisão fundamentada."

Tanto as disposições da Lei 7.347/85 quanto as dos artigos 273 e 461 do CPC, aplicáveis subsidiariamente à ação civil pública, admitem a antecipação dos efeitos do provimento jurisdicional pretendido, desde que evidenciada a relevância do



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fundamento da demanda (*fumus boni juris*) e o justificado receio de ineficácia do provimento final (*periculum in mora*).

No caso, a situação fática acima descrita e o Laudo Técnico encaminhado pela Requerida, aliados à recusa da investigada em ajustar sua conduta, conforme faculta o art. 5º, § 6º, da Lei 7.347/85, consubstanciam prova inequívoca, hábil a comprovar a verossimilhança das alegações.

O segundo pressuposto está duplamente satisfeito, porque, no caso sob exame, verifica-se tanto o fundado receio de dano irreparável quanto o manifesto protelatório da reclamada.

Para que assim se conclua, basta recordar que, em vir a ser dada concretização ao comando sentencial provedor do pedido apenas após o trânsito em julgado da sentença, ter-se-á o irreparável prejuízo relativamente ao período pretérito, correspondente à normalmente longa tramitação da reclamatória, em que os preceitos legais violados assim permanecerão. Ou, por outras palavras: a empresa não cumprirá, por extenso período, os preceitos legais cujo cumprimento se busca. E este descumprimento acarretará inestimáveis e, principalmente, *irreparáveis* prejuízos, para usar-se da expressão contida no inciso I do artigo 273 do Código de Processo Civil.

Já o propósito protelatório da empresa em dar cumprimento aos preceitos legais por ela violados se manifesta pelo reiterado desinteresse da mesma em solucionar administrativamente a questão, veja-se que a Requerida recusa-se a empregar e contratar adolescentes aprendizes na forma do disposto no artigo 429 da CLT.

Nessas circunstâncias, a antecipação dos efeitos da tutela é medida que naturalmente se impõe.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

IV - DO PEDIDO

Ex positis, requer o Ministério Público do Trabalho:

1) A concessão da tutela antecipada, *inaudita altera pars*, na forma do art. 273 e § 3º do art. 461 do CPC c/c art. 12, da Lei 7.347/85, para determinar que a demandada, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, promova a contratação e matrícula de adolescentes aprendizes no percentual de até 15% do número de trabalhadores cujas funções demandam formação profissional, em cumprimento ao disposto no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, sob pena de incorrer em multa diária no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por adolescente aprendiz que deixe de contratar (art. 461, § 4º, do CPC), valor este reversível ao Fundo Estadual para a Criança e o Adolescente (Lei Federal 8.069/90, art. 88, inc. IV, e Lei Estadual 9.831/93, art. 9º), em conformidade com o art. 13 da Lei 7.347/85, e, na hipótese de extinção desse Fundo, para outro que venha a lhe substituir e, caso não instituído, para o Fundo de Amparo do Trabalhador - FAT.

2) A confirmação da tutela antecipada e a condenação em definitivo da empresa Requerida na obrigação de empregar e matricular adolescentes aprendizes no percentual de até 15% do número de trabalhadores, em cumprimento ao disposto no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, sob pena de incorrer em multa diária no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por aprendiz que deixe de contratar (art. 461, § 4º, do CPC), valor este reversível ao Fundo Estadual para a Criança e o Adolescente (Lei Federal 8.069/90, art. 88, inc. IV, e Lei Estadual 9.831/93, art. 9º), em conformidade com o art. 13 da Lei 7.347/85, e, na hipótese de extinção desse Fundo, para outro que venha a lhe substituir e, caso não instituído, para o Fundo de Amparo do Trabalhador - FAT.

- 3) A citação da Ré para, querendo, oferecer defesa, sob pena de revelia e confissão.
- 4) A produção de todos os meios de prova em direito admitidos.
- 5) A condenação da reclamada no pagamento de custas e demais despesas processuais.
- 6) A intimação pessoal e nos autos do Ministério Público do Trabalho, na forma do disposto no artigo 18, inciso II, alínea "h", da Lei Complementar 75/93.

Dá à causa o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Termos em que pede deferimento.

Curitiba, 21 de dezembro de 2.003.

Mariane Josviak
Procuradora do Trabalho