

COTA SOCIAL NA APRENDIZAGEM E O PAPEL DOS ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NA FISCALIZAÇÃO DE SEU CUMPRIMENTO

**Letícia Ferrão Zapolla
Henrique Lima Correia**

RESUMO

Períodos de crise são aptos para propiciar o aumento do desemprego, sendo que entre os jovens, esse índice é ainda mais alarmante. Em razão disso, o papel do Estado e da sociedade em sua tutela ganha especial destaque. Assim, o presente artigo objetiva estudar as principais normativas sobre proteção ao jovem, em vigor no país, com ênfase ao estudo da aprendizagem e da recém-criada “cota social”, assim como analisar o papel dos órgãos de proteção ao trabalho na fiscalização de seu cumprimento. Para tanto, a pesquisa se utilizará da investigação dogmática, recorrendo ao uso de leis e doutrinas para sua fundamentação. Conclui-se que a cota social deve ser aplicada em benefício dos jovens, para sua efetiva inserção no mercado de trabalho, devendo haver efetivo esforço da sociedade e do Estado para o seu cumprimento.

Palavras-chave: normas de proteção ao jovem; aprendizagem; cota social, inserção do jovem no mercado de trabalho; órgãos de fiscalização.

ABSTRACT

Periods of crisis are able to propitiate the increase of unemployment, and among young people, this index is even more alarming. Because of this, the role of the State and of

Letícia Ferrão Zapolla

Doutoranda em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito/USP. Mestra em Direito na Universidade de São Paulo – FDRP. Bacharela em Direito pela Universidade de São Paulo – FDRP. Advogada.

Henrique Lima Correia

Procurador do Trabalho. Professor de Direito do Trabalho. Autor e Coordenador de diversos livros pela Editora Juspodivm.

society in its protection gains special prominence. Thus, this article aims to study the main regulation in force in the country, with emphasis on the study of apprenticeship and the newly created “social quota”, as well as analyze the role of labor protection agencies in enforcing compliance. To do so, the research will be based on dogmatic investigation, using laws and doctrine for its foundation. It is concluded that “social quota” must be applied for the benefit of the young people, for their insertion in the labor market, and there must be an effective effort of the society and of the State for its fulfillment.

Keywords: standards for youth protection; apprenticeship; social quota; insertion of young people in the labor market; supervisory bodies.

1. Introdução

O cenário de crise vivenciado pelos países é apto para proporcionar o aumento do desemprego, sendo que entre os jovens, o índice desemprego é ainda mais alarmante. Estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho apontam que ao final do ano de 2017, cerca de 30% dos jovens brasileiros estariam sem trabalho, maior taxa desde 1991, sendo equivalente ao dobro da média internacional.

Em razão disso, a edição de leis que auxiliem na inserção do jovem no mercado de trabalho ganha destaque, já que se trata de política ativa para proporcionar a profissionalização desse ser em desenvolvimento. E não é só. Diante de sua peculiar condição, são necessárias normas para a sua tutela, como ocorre com leis limitadoras de idade e que impeçam o exercício de algumas atividades, como é o caso de proibição de trabalho em locais insalubres aos menores de 18 anos, no Brasil.

Nesse sentido, a normativa sobre o trabalho do jovem, no Brasil, é consideravelmente recente, já que os primeiros dispositivos que tratam do tema datam do século XX, com especial destaque à Constituição Federal de 1988 e à Lei nº 8.069 de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Não é demais ressaltar, ainda, as alterações promovidas na CLT pela Lei nº 13.420/2017 e pelo Decreto nº 8.740/2016 no Decreto nº 5.598/2005, ambos tratando da aprendizagem. Ademais, cumpre apontar a revogação do Decreto nº 5.598/2005 pelo Decreto nº 9.579/2018.

Tendo em vista os apontamentos feitos e a importância da profissionalização do jovem para seu desenvolvimento, esse artigo pretende abordar: i) os diplomas normativos em vigor no Brasil no tocante à tutela desse trabalhador; ii) os principais aspectos da aprendizagem e as alterações promovidas pela Lei nº 13.420 de 2017, assim como iii) analisar o art. 23-A, inserido no Decreto nº 5.598/2005, que trata da cota social, atualmente tratado pelo art. 66 do Decreto nº 9.579/2018. Após essas considerações, pretende: iv) verificar qual o papel dos órgãos fiscalizadores na proteção do jovem.

Para isso, utiliza-se da investigação dogmática, que tem como base de investigação a legislação e a jurisprudência, por meio do estudo bibliográfico – doutrinas, artigos científicos – e dogmático – legislação nacional e internacional e do método dedutivo.

Com a análise efetuada, conclui-se que a cota social não vem para substituir o trabalho do aprendiz dentro do próprio estabelecimento, que continua sendo o objetivo principal da lei. A finalidade desse novo mecanismo é de facilitar que as empresas que situam em locais de difícil acesso, trabalhem com materiais insalubres, atividades perigosas, etc cumpram a cota legal. Para tanto, deve haver efetivo esforço da sociedade e do Estado para o seu cumprimento.

2. Breve histórico da proteção do trabalho do jovem

Antes de se adentrar no tópico propriamente dito, cumpre ressaltar que será utilizada, ao longo do artigo, a expressão “jovem” em detrimento de “adolescente”. Isso se dá porque a primeira expressão é mais ampla, abrangendo indivíduos entre 15 e 29 anos de idade (que compreende quase que a toda a faixa de idade da aprendizagem, que vai dos 14 aos 24 anos), nos termos do que dispõe o art. 1º, §1º da Lei nº 12.852/2013: “para os efeitos desta Lei, são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade”¹.

Feita essa consideração inicial, realiza-se um breve histórico acerca da tutela do trabalho do jovem.

Assim como no âmbito nacional, na esfera internacional, os direitos da

1 BRASIL. Lei nº 12.852, de 05 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

criança e do jovem são precedidos pelo Direito do Menor, baseado na Doutrina da Situação Irregular, que os considerava como objeto da tutela estatal, como forma “de manutenção autoritária da passividade através das práticas repressivas e punitivas do regime ditatorial”².

Nesse sentido, o primeiro texto a trazer indícios da doutrina da proteção integral trata-se da Declaração de Genebra de 1924, que reconheceu os direitos da criança. Ainda no âmbito internacional, há a criação da UNICEF (United International Child Emergency Fund), voltada à tutela da infância; a Declaração dos Direitos da Criança, de 1959, que prevê a prioridade absoluta e o status de sujeito de direitos e, por fim, a Convenção Internacional sobre os direitos das crianças, de 1989.

Já em âmbito nacional, segundo Rossato e Lépoire, a evolução do tratamento da criança e do jovem, no Brasil, pode ser dividida em quatro fases.

A primeira fase é de absoluta indiferença, não havendo disciplina normativa acerca do tema. O segundo período (que vai das Ordenações Afonsinas e Filipinas até o Código Penal de 1890), é marcado pelo caráter criminal das leis, que tinham o objetivo de coibir a prática de ilícitos por essas pessoas. Na terceira fase (Código Mello Mattos, de 1927 e Código de Menores, de 1979), há início de um período tutelar, surgindo a ideia de se promover a integração sociofamiliar da criança, com a respectiva tutela de seus interesses pessoais³. Esta fase foi marcada pela Doutrina da Situação Irregular, traduzindo o ideal de controle social da infância disseminados pelo Direito do Menor, com forte papel estatal e exclusão da família do processo de socialização⁴.

Por fim, a última fase citada diz respeito à proteção integral, com reconhecimento de direitos e garantias das crianças e jovens, que passam a ser consideradas pessoas em desenvolvimento⁵ e sujeitos de direito, instalando-se a tríplice responsabilidade compartilhada entre Estado, família e a sociedade quanto à sua tutela⁶.

2 UNESC. Os marcos históricos da instalação da doutrina da proteção integral no Brasil. Revista de Iniciação Científica da Unesc, Santa Catarina, v. 6, n. 1, p.1-14, jan. 2008. p. 3.

3 ROSSATO, Luciano Alves; LÉPOIRE, Paulo Eduardo. Direitos trabalhistas das crianças, adolescentes e jovens. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 47-48.

4 UNESC. Os marcos históricos da instalação da doutrina da proteção integral no Brasil. Revista de Iniciação Científica da Unesc, Santa Catarina, v. 6, n. 1, p.1-14, jan. 2008. p. 5-6.

5 ROSSATO, Luciano Alves; LÉPOIRE, Paulo Eduardo. Direitos trabalhistas das crianças, adolescentes e jovens. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 47-48.

6 UNESC. Os marcos históricos da instalação da doutrina da proteção integral no Brasil. Revista

Esta fase tem a Constituição Federal de 1988 como marco normativo, seguida da regulamentação feita pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, de 1990. Além desses instrumentos normativos, há outros em vigor no país, sobre os quais, passa a expor.

3. Diplomas normativos em vigor no Brasil

Existem, no Brasil, inúmeros diplomas normativos que tratam da proteção do jovem, assim como trazem disciplinas sobre sua inserção no mercado de trabalho.

Em âmbito internacional, o Brasil ratificou a Convenção sobre os Direitos da Criança, promulgada pelo Decreto nº 99.710, de 21 de novembro de 1990, a qual prevê que os Estados devem estimular o ensino profissionalizante e tornar a orientação profissional acessível a todas as crianças, devendo, para tanto, ser considerado o interesse maior da criança.

Ainda, o Brasil ratificou as Convenções nº 138 “Convenção sobre a idade mínima de admissão no emprego”, promulgada pelo Decreto nº 4.134, de 15 de fevereiro de 2002 e nº 182 da OIT, “Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação”, promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12.09.2000 e regulamentada pelo Decreto nº 6.481/08.

Já em âmbito nacional, o art. 227 da Constituição Federal/1988 prevê ser dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, dentre outros, o direito à profissionalização e a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, além de proibir a diferença de salários, exercício de funções e critério de admissão em razão da idade e proibir o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Em consonância com o texto constitucional, o art. 4º da Lei nº 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente) prevê o direito à profissionalização do adolescente e os arts. 424 a 441 da CLT preveem normas para a proteção do menor, dispondo sobre a obrigatoriedade de estabelecimentos empregarem e matriculem no curso dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, no mínimo cinco e, no máximo, quinze por

.....
de Iniciação Científica da Unesc, Santa Catarina, v. 6, n. 1, p.1-14, jan. 2008. p. 7

cento de aprendizes. Importa ressaltar, ainda, que o contrato de aprendizagem era regulamentado, até o ano de 2018, pelo Decreto nº 5.598/2005, que trouxe, inclusive, a previsão de *cota social* em seu art. 23-A.

Ainda, no ano de 2013 entrou em vigor o Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852/2013), que traz dispositivos específicos acerca do direito da profissionalização, trabalho e renda do jovem. Dessa forma, os diplomas normativos têm como ponto em comum a necessidade de se proteger o “interesse maior da criança”, o qual encontra seu respaldo na denominada “Doutrina de Proteção Integral e da Prioridade Absoluta”, que consiste em prestigiar a prioridade da criança e do adolescente, a garantir seus direitos, com a destinação de recursos para a produção do bem comum desses sujeitos, a fim de que o orçamento prestigie e proteja os direitos assegurados pela lei⁷.

Conforme já mencionado, no ano de 2018 foi publicado o Decreto nº 9.579, que revogou o Decreto nº 5.598/2005, promovendo a consolidação dos atos normativos editados pelo Executivo federal sobre os direitos da lactante, da criança, do adolescente e do aprendiz.

Ante o exposto, nota-se que existe uma preocupação por parte do governo brasileiro – ao menos em âmbito legal – no tocante à proteção do jovem trabalhador, havendo, ainda, limites de idade impostos por lei, para a realização de determinadas atividades por este ser em formação.

3.1. Da limitação da idade para o trabalho

No Brasil, via de regra, o trabalho é permitido a partir dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz, em que o trabalho é permitido a partir dos 14 anos. É vedada a prestação de serviços em atividades noturnas, insalubres e perigosas, para os maiores de 16 anos. Para essas atividades em que há agressão à saúde, somente é permitido o trabalho a partir dos 18 anos.

Essa proteção, no tocante às atividades prejudiciais à saúde, ocorre em razão do estágio de desenvolvimento em que se encontra o jovem. Assim, mesmo que

7 MARQUES, Geny Helena Barroso; JOSVIK, Mariane; BESSA, Sueli Teixeira. Aprendizagem e qualificação profissional de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda et al (Ed.). Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2014. p. 262.

seja emancipado pelo casamento, por exemplo, persiste a proibição de prestar serviços em atividades insalubres, perigosas e em horário noturno.

Lembre-se de que o Brasil ratificou a Convenção nº 182 da OIT, que visa à eliminação das piores formas de trabalho infantil, em caráter de urgência. Nesse sentido, o Decreto nº 6.481/2008 estabelece a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), que contém a classificação das atividades, locais e trabalhos prejudiciais à saúde, à segurança e à moral dos jovens.

Além disso, algumas profissões apresentam restrição de idade diferenciada diante das condições exigidas para o trabalho. Note-se que essas limitações são sempre para ampliar a idade mínima permitida, não sendo permitido trabalho com idade inferior à prevista Constituição Federal. Nesse sentido, a idade mínima para o empregado doméstico é de 18 anos (art. 1º, parágrafo único, LC nº 150/2015), de 21 anos para a profissão de vigilante (art. 16, II, Lei nº 7.102/1983) e de 25 anos para a atividade de Mãe Social (art. 9º, *a*, Lei nº 7.644/1987).

No caso do aprendiz, a idade mínima para o trabalho é de 14 anos, devendo, ainda, ser cumpridas as limitações de idade estabelecidas quando o exercício da atividade o exigir. Assim, não poderá uma empresa contratar como vigilante uma pessoa de 14 anos de idade, tendo em vista a idade mínima para o exercício dessa profissão, que é de 21 anos.

Ocorre que, muitas vezes, a idade mínima para o trabalho não é respeitada. Nessa hipótese, estaremos diante de trabalho proibido e, como forma de evitar o enriquecimento ilícito do empregador e, ainda, diante da impossibilidade de devolver ao trabalhador a mão de obra já despendida, há necessidade de pagamento dos salários e demais verbas trabalhistas. Isso possibilita que todos os direitos trabalhistas sejam pagos ao empregado que esteja laborando em situação contrária à legislação. Interpretação contrária a essa causaria dupla punição ao trabalhador⁸.

Analizados os principais diplomas normativos em vigor no Brasil no tocante à proteção do jovem trabalhador, assim como a limitação de idade para o trabalho, passamos ao estudo do contrato de aprendizagem.

⁸ CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos. 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018. p. 679.

4. Do contrato de aprendizagem

O contrato de aprendizagem é importante instrumento para garantir a profissionalização de jovens, tendo em vista que, ao mesmo tempo que os insere no mundo de trabalho, permite sua qualificação técnico-profissional, com garantia de direitos trabalhistas e previdenciários⁹.

Inicialmente, é importante ressaltar que o aprendiz é empregado; logo, estão presentes os requisitos essenciais da relação de emprego, apesar da existência de alguns atributos que lhe são próprios. A idade permitida para o contrato de aprendizagem é de, no mínimo 14 anos e de no máximo 24 anos. Esse limite máximo, de 24 anos, não se aplica aos aprendizes com deficiência¹⁰, nem aos aprendizes inscritos em programas de aprendizagem profissional que envolvam desempenho de atividades que sejam vedadas aos menores de 21 anos, cuja idade máxima a ser aplicada será a de 29 anos. O contrato garante ao aprendiz a percepção de um salário mínimo hora¹¹.

Além disso, o contrato de aprendizagem deverá cumprir alguns requisitos essenciais. O primeiro requisito é que ele seja escrito, isto é, a CTPS deverá estar devidamente anotada, constando a aprendizagem¹².

Outro requisito indispensável é a matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não tenha concluído o ensino médio. No ano de 2008, a CLT foi alterada para admitir que nas localidades onde não houver oferta de Ensino Médio, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental¹³:

9 MARQUES, Geny Helena Barroso; JOSVIK, Mariane; BESSA, Sueli Teixeira. Aprendizagem e qualificação profissional de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda et al (Ed.). Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2014. p. 264.

10 CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos. 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018. p. 440.

11 Trata-se de nova redação conferida ao art. 428, §2º da CLT pela Lei nº 13.420/17, que prevê a percepção de um salário mínimo hora ao aprendiz e não mais ao menor aprendiz, como disposto na antiga redação do artigo.

12 CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos. 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018. p. 440.

13 CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos. 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018. p. 440.

“Art. 428, § 7º da CLT: 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”.

Por fim, destaca-se a necessidade de inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem, com formação técnico-profissional, como cursos oferecidos pelo Senac, Senai, entidades sem fins lucrativos etc¹⁴.

A jornada de trabalho do aprendiz é reduzida, em regra, a 6 horas diárias. Excepcionalmente, poderá ser ampliada para 8 horas, se o aprendiz já tiver completado o Ensino Fundamental, se nessas horas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica e se o aprendiz já tiver completado o ensino médio (MP nº 1.116/2022). De qualquer forma, é vedada a prorrogação da jornada (horas extras) e a compensação de horas aos aprendizes¹⁵.

Tais formalidades são essenciais para a tutela do jovem aprendiz e permitem que se concilie o tempo de estudo com o trabalho exercido. Pode, assim, contribuir para a progressão da escolaridade formal e para sua formação profissional, visto que a aprendizagem se baseia nas diretrizes nacionais da Educação Profissional e Tecnológica, incluindo acesso a tecnologias da informação, conhecimentos relacionados à segurança e saúde no trabalho, além de conferir habilidades para o exercício de uma ocupação¹⁶.

Em consonância com os ditames constitucionais, a legislação brasileira atribui responsabilidade compartilhada pela inserção de adolescentes ao mercado de trabalho, prevendo cota de contratação de aprendizes, em detrimento de alguns benefícios compensatórios, como ocorre com o depósito reduzido de FGTS, no valor de dois por cento.

14 CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos. 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018. p. 440.

15 CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos. 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018. p. 442-443.

16 GONÇALVES, Ana Lúcia de Alencar Castro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. Estudos Avançados, São Paulo, v. 28, n. 81, p.191-200, 2014. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/83902/86749>>. Acesso em: 10 mar. 2017. P. 194.

4.1. Cotas para a contratação de aprendizes

Como forma de incentivar a inserção de novos profissionais no mercado de trabalho, a CLT prevê obrigatoriedade na contratação de aprendizes. As empresas estão obrigadas a contratar como aprendizes, no mínimo, cinco e, no máximo, quinze por cento do quadro de trabalhadores. Essa obrigatoriedade não se aplica aos empregadores sem fins lucrativos, às microempresas e às empresas de pequeno porte, para os quais é facultada a contratação de aprendizes.

Em caso de descumprimento da cota legal, os infratores ficam sujeitos à multa no valor previsto no art. 47 da CLT, por aprendiz não contratado (art. 434 da CLT, alterado pela MP nº 1.116/2022).

Além disso, podem ser firmados Termos de Ajustamento de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho, os quais preveem, na maioria dos casos, que referidas cotas sejam preenchidas por adolescentes oriundos de família de baixa renda e, ainda, de egressos do sistema de cumprimento de medidas socioeducativas ou egressos do trabalho infantil, em razão da vulnerabilidade desses sujeitos.

Importa destacar, ademais, que deverão ser incluídas na base de cálculo da cota de aprendizagem todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas a menores de 18 anos. Esta disposição trata a base de cálculo de forma objetiva, para o fomento da aprendizagem, o que, contudo, não é isento de controvérsias¹⁷, já que a idade mínima para exercício do trabalho deverá ser respeitada.

Assim, apesar de o menor de 21 anos não poder exercer a função de vigilante, uma empresa de vigilância terá que cumprir a cota de cinco a quinze por cento, destinada à aprendizagem, obstáculo que também ocorre em outras atividades que apresentam dificuldade de contratação desses trabalhadores, daí decorrendo dúvidas acerca da possibilidade da flexibilização da cota legal de aprendizes.

4.1.2. Norma coletiva para flexibilizar a cota legal

Dúvidas surgiam acerca da possibilidade de flexibilização da cota legal de aprendizagem, tendo em vista o disposto no art. 611-A da CLT, inserido pela Reforma

¹⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. P. 296.

Trabalhista e que dispõe acerca da prevalência do negociado sobre o legislado.

Assim, segundo disposição legal, seria possível a flexibilização da lei, fazendo prevalecer o previsto em acordo ou convenção coletiva, segundo um rol exemplificativo, já que o texto legal se utiliza da expressão “entre outros”:

“Art. 611-A da CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, *entre outros*, dispuserem sobre: (...) (grifo nosso)”

Ocorre que este entendimento não deve prosperar. O Decreto nº 9.579/2018 apenas exclui da aplicação da cota legal de aprendizagem os cargos que exijam habilitação profissional de nível superior, além de cargos de direção, gerência ou confiança, de forma a proporcionar ao jovem a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho por meio do exercício de funções que demandem formação profissional.

Dessa forma, com a criação da cota social – que será melhor explicada abaixo – facilita-se essa inserção do jovem em empresas que exerçam atividades com dificuldade de contratação em razão de sua localidade ou por realizar atividade perigosa, insalubre, dentre outras. Assim, mesmo empresas com dificuldade de contratação devem ter suas atividades computadas na base de cálculo legal de cinco a quinze por cento (art. 429 da CLT), tendo em vista a previsão na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), não sendo passível de flexibilização.

Nesse mesmo sentido já entendeu o Tribunal Superior do Trabalho:

“Contrato de aprendizagem. Base de cálculo. Atividades de faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares. Inclusão. Previsão na Classificação Brasileira de Ocupações.

Em atenção ao princípio da proteção integral e ao direito do jovem à profissionalização (art. 227 da CF), as atividades de faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares *devem ser computadas na base de cálculo para contratação de aprendizes a que se refere o art. 429 da CLT, pois estão previstas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, critério objetivo para a definição das funções que demandam formação profissional adotado pelo art. 10 do Decreto nº 5.598/2005. Sob esse fundamento, a SBDI-I, à unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para restabelecer a sentença. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, Brito Pereira e Walmir Oliveira da Costa. TST-E-RR-191-51.2010.5.03.0013, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 5.10.2017 (Informativo nº 167).” (grifo nosso)*

Além disso, deve-se ressaltar que o anteprojeto da Reforma Trabalhista previa, inicialmente, a possibilidade de exclusão da base de cálculo do art. 429 da CLT – que estabelece a cota legal de aprendizagem – funções que forem incompatíveis com ela, o que seria definido em convenções ou acordos coletivos, assim como a possibilidade de prevalência da negociação coletiva sobre a lei sobre a identificação de cargos que demandam fixação da cota de aprendiz:

“Art. 429, § 4º da CLT (não se encontra em vigor): Ficam excluídas da base de cálculo do percentual da cota mencionada no caput deste artigo as funções que forem incompatíveis com a aprendizagem, assim definidas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º Na ausência de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que definam as funções incompatíveis com a aprendizagem, estas serão definidas pelo Ministério do Trabalho, desde que solicitado pelo empregador.

Art. 611-A da CLT (não se encontra em vigor): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) XII - identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz.”¹⁸

Ocorre que a possibilidade de flexibilização da cota não foi aprovada pelo Poder Legislativo, de forma que não foi incluída no Projeto de Lei nº 6.787/2016 nem na Lei nº 13.467/2017, de modo que não há possibilidade de incluir a cota de aprendizagem nas hipóteses do art. 611-A da CLT. Assim sendo, não é possível que uma cláusula coletiva flexibilize a base de cálculo para a contratação de aprendizes e, caso isso ocorra, o Ministério Público do Trabalho deve atuar em primeiro grau, propondo ação civil pública e em segundo grau, para anulação dessa cláusula.

Por fim, deve-se apontar que no julgamento do tema com repercussão geral nº 1.046, pelo STF, ficou consignado que “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. Entretanto, excepcionaram-se, de tal

18 BRASIL. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 06 ago. 2018.

flexibilização, as cotas para pessoas com deficiência e para aprendizes.

4.2. Das atividades com dificuldade para a contratação de aprendizes

É comum que se depare, no dia a dia das empresas, com a dificuldade de contratação de aprendizes. É o caso de Usinas que se localizam no âmbito rural, hospitais, empresas de transporte coletivo, vigilância, dentre outras. Tais atividades, entretanto, devem ser incluídas na base de cálculo da cota legal de aprendizagem, tendo em vista a ausência de previsão legal no sentido de sua exclusão.

Nesse sentido, a definição das funções que demandem formação profissional é dada pelo art. 52 do Decreto nº 9.579/2018, devendo ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)¹⁹, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência. Dessa forma, a base de cálculo para a incidência do percentual de aprendizes de uma empresa deve levar em conta tal classificação e incidir sobre as funções que demandem formação profissional.

De acordo com o art. 52, §1º do Decreto nº 9.579/2018, ficam excluídas da definição de funções que demandem formação profissional, aquelas que exijam habilitação de profissional de nível superior, ou ainda, as funções caracterizadas como cargo de direção, gerência ou confiança. Sobre o assunto, veja entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no Informativo nº 143:

“Aprendiz. Cota mínima para contratação. Base de cálculo. Inclusão de motoristas e cobradores de ônibus. Art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005.

As funções de motorista e cobrador de ônibus devem integrar a base de cálculo para a definição da cota mínima de aprendizes a serem contratados (art. 429 da CLT), pois o art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005 determina a inclusão de todas as funções que demandem formação profissional, ainda que proibidas para menores de 18 anos. Nos termos do art. 10, § 1º, do aludido Decreto, *somente são excluídos os cargos que exigem habilitação técnica de nível superior e cargos de direção*. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão e Walmir Oliveira da Costa.

19 Nesse sentido, RR - 10731- 36.2014.5.03.0073 Data de Julgamento: 23/11/2016, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2016 e AIRR - 1696-50.2011.5.03.0140 Data de Julgamento: 03/02/2016, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT12/02/2016.

TST-E-ED-RR-2220-02.2013.5.03.0003, SBDII, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 1º.9.2016²⁰”.

Assim, à exceção do disposto no art. 52, §1º do Decreto nº 9.579/2018, *todas as demais funções podem ser exercidas por aprendizes*. Ou seja, mesmo as empresas de vigilância, cuja idade mínima para o exercício da ocupação é de 21 anos, por exemplo, devem cumprir a cota legal estabelecida, desde que respeitado o limite de idade para exercício da função de vigilante, estabelecido em lei.

Nesse sentido, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho:

“RECURSO DE REVISTA. INSPEÇÃO DO TRABALHO. AUTO DE INFRAÇÃO. EMPRESA DE VIGILÂNCIA, SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO PARA CONTRATAÇÃO. PROTEÇÃO INTEGRAL. DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA MÁXIMA EFETIVIDADE.

O art. 429 da CLT dispõe que 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. Nesse contexto, a base de cálculo do percentual mínimo estipulado para contratação de aprendizes deve ser interpretada em conjunto com o direito fundamental à proteção integral e à profissionalização do adolescente e do jovem. Diante da previsão expressa, no art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/05, de que mesmo as atividades proibidas para menores devem ser computadas na base de cálculo para contratação de aprendizes, uma solução correta fundamentada nos direitos individuais é a de que não há redução do número de aprendizes em função da atividade (vigilância e segurança privada) eventualmente exercida na empresa, mas tão somente a limitação de idade do aprendiz contratado. Nesse contexto, a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada (vigilância patrimonial, segurança de pessoas físicas e transporte de valores e cargas - art. 10 da Lei 7.102/83), na qual se exige a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei 7.102/83), está limitada aos aprendizes maiores de 21 anos e menores de 24 anos. Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR nº 18888120115030075 1888-81.2011.5.03.0075. julgamento em 24 de abril de 2013)”.

20 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Informativo nº 143. Diário Oficial da União. Brasília, 01 set. 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst/-/asset_publisher/II5B/document/id/24194125?inheritRedirect=false&redirect=http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst?p_p_id=101_INSTANCE_II5B&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=4&p_r_p_564233524_resetCur=false>. Acesso em: 27 fev. 2017.

Há, entretanto, posicionamento minoritário em sentido contrário:

“AUTO DE INFRAÇÃO - EMPRESA DE VIGILÂNCIA - CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ - NÃO OBRIGATORIEDADE - NULIDADE - REFORMA DA SENTENÇA.

A empresa de vigilância não está obrigada a contratar menores aprendizes ou jovens aprendizes, ante os fatores de risco que envolvem a atividade de segurança, não importando a recusa em afronta aos artigos 428 e 429 da CLT, que preveem a obrigatoriedade de contratação de aprendiz pelas empresas, motivo pelo qual se reforma a sentença para declara a nulidade do auto de infração lavrado pela Delegacia Regional do Trabalho. (Processo nº 00004534620135200005. Julgamento em 13/07/2016)”.

Referida contradição, entretanto, tende a ser sanada pela edição do art. 66 do Decreto nº 9.579/2018, anterior art. 23-A do Decreto nº 5.598/05, o qual criou a “cota social”, que será a seguir analisada.

5. Da cota social

No ano de 2016, o Decreto nº 8.740 promoveu alterações no Decreto nº 5.598/2005, para prever a “cota social”. Segundo o art. 23-A do Decreto nº 5.598/2005, no caso de estabelecimentos cujas peculiaridades da atividade ou locais de trabalho imponham embaraço à realização de aulas práticas, – como ocorre com atividades de motorista, vigilância e limpeza –, poderá haver assinatura de Termo de Compromisso, a ser requerido perante o Ministério do Trabalho, para cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

Atualmente, a disposição é tratada pelo art. 66 do Decreto nº 9.579/2018 (com redação alterada pelo Decreto 11.061/2022), que, conforme já exposto, revogou o Decreto nº 5.598/2005. Nesse sentido:

“O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das atividades práticas poderão, além das hipóteses de contratação de forma indireta previstas no inciso II do **caput** do art. 57, realizá-las nas entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica ou em entidades concedentes da experiência prática do aprendiz”.

Os empregadores, nesse caso, ficam responsáveis pelas obrigações contratuais, pagamento de salários, férias e recolhimento dos encargos sociais

obrigatórios, devendo assinar a carteira de trabalho (CTPS) desses jovens, os quais realizarão suas atividades teóricas e práticas em entidade concedente de experiência prática do aprendiz, quais sejam órgãos públicos, organizações da sociedade civil e unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE). As empresas com dificuldade de contratação apenas serão dispensadas de fornecer o ensino prático, que será ministrado nas entidades qualificadas em formação técnico profissional (SESI, por exemplo) e por entidades sem fins lucrativos, como de educação, cultura e assistência social (art. 57, II, “b” do Decreto 9.579/2018).

Assim, o estabelecimento contratante e a entidade qualificada em formação firmarão parceria com as entidades concedentes para a realização das atividades práticas (art. 66, §3º do Decreto 9.579/2018).

A seleção de aprendizes, nesse caso, deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, conforme o rol exemplificativo elencado no art. 66, §5º do Decreto nº 9.579/2018:

“Art. 51-C. Para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional, será contabilizada em dobro a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens que se enquadrem nas seguintes hipóteses: (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
I - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas; (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
II - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional; (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
III - integrem famílias que sejam beneficiárias do Programa Auxílio Brasil, instituído pela Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021; (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
IV - estejam em regime de acolhimento institucional; (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
V - sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, instituído pelo art. 109 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018; (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
VI - sejam egressos do trabalho infantil; ou (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
VII - sejam pessoas com deficiência. (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)”

Note que, para o cumprimento da cota social, ganha relevo a atuação das Secretarias de Trabalho, à qual caberá a elaboração do Termo de Compromisso e a definição de quais setores da economia em que a aula prática poderá se dar, assim como o processamento do pedido de assinatura do termo de compromisso.

Nesse sentido, a Portaria nº 671/2021 prevê os estabelecimentos que poderão requerer, junto à respectiva unidade descentralizada da Secretaria de Trabalho, a assinatura do Termo de Compromisso, visando ao cumprimento da cota social:

“Art. 374, § 1º Os estabelecimentos mencionados no caput são aqueles que desenvolvem atividades relacionadas aos setores econômicos elencados abaixo:

I - asseio e conservação;

II - segurança privada;

III - transporte de carga;

IV - transporte de valores;

V - transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual;

VI - construção pesada;

VII - limpeza urbana;

VIII - transporte aquaviário e marítimo;

IX - atividades agropecuárias;

X - empresas de terceirização de serviços;

XI - atividades de telemarketing;

XII - comercialização de combustíveis; e

XIII - empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP, aprovada pelo Decreto nº 6.481, de 2008.”

Além das atividades acima citadas, o Auditor-Fiscal do Trabalho poderá acatar a solicitação de outros setores, a critério da auditoria fiscal do trabalho.

Em resumo, a cota social não vem para substituir o trabalho do aprendiz dentro do próprio estabelecimento, que continua sendo o objetivo principal da lei. A finalidade desse novo mecanismo é de facilitar que as empresas que situem em locais de difícil acesso, trabalhem com materiais insalubres, atividades perigosas, etc cumpram a cota legal. Para tanto, a contratação e pagamento dos aprendizes serão feitos por essas empresas, mas o aprendiz prestará serviços em outro local (órgãos públicos, entidades beneficentes etc). Com isso, evita-se o descumprimento da cota, sob o argumento de que a empresa não teria locais ou atividades para o desenvolvimento da atividade.

Aliás, tem sido muito comum que empresas ajuízem ações pedindo a exclusão da cota legal no estabelecimento, dadas as “peculiaridades” do local ou das atividades desenvolvidas. Muitas vezes, ingressam com mandado de segurança em face das autuações do Ministério do Trabalho – muitas aplicadas por descumprimento dos percentuais de cinco a quinze por cento (art. 429 da CLT). E o Judiciário Trabalhista, por

vezes, tem isentado esses estabelecimentos do cumprimento da lei, ao invés de adotar a *cota social* e, por consequência, proporcionar o ingresso do aprendiz no mercado de trabalho e cumprir o comando legal.

Repita-se, apenas as funções que demandem habilitação profissional de nível superior, ou, ainda, aquelas que se caracterizem como cargos de direção, gerência ou confiança serão excluídas da contagem da cota legal (art. 429 da CLT), devendo as demais serem computadas em seu cálculo.

Mesmo com a regulamentação pelo órgão ministerial das atividades que demandariam a cota social, deve haver atuação dos órgãos de fiscalização para o seu efetivo cumprimento.

6. Da importância dos órgãos fiscalizadores na proteção do jovem

A regulamentação da cota social pelo Ministério do Trabalho deve vir acompanhada da efetiva fiscalização de seu cumprimento, sob a pena de o instituto se tornar sem efeito. Nesse sentido, ganha destaque a atuação do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e do Judiciário Trabalhista, para sua efetiva aplicação.

6.1. Papel do Ministério do Trabalho

Além da regulamentação da cota social, que foi efetivada pela Portaria nº 671/2021, cabe à Auditoria Fiscal do Trabalho a verificação do cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Assim, incumbe ao referido Ministério a fiscalização acerca do cumprimento da cota legal de aprendizagem pela empresa e, caso se trate de atividade de difícil contratação, da efetivação da cota social, mediante a observação do critério da dupla visita²¹, haja vista se tratar de nova regulamentação.

21 Art. 23 do Decreto nº 4.552/2002: Os Auditores-Fiscais do Trabalho têm o dever de orientar e advertir as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho e os trabalhadores quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, e observarão o critério da dupla visita nos seguintes casos:

I - quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;
II - quando se tratar de primeira inspeção nos estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados ou empreendidos;
III - quando se tratar de estabelecimento ou local de trabalho com até dez trabalhadores, salvo quando

6.2. Papel do Ministério Público do Trabalho

A atuação do Ministério Público do Trabalho ganha especial relevo na aplicação da cota social, tendo em vista sua legitimidade para ações necessárias à defesa do menor, nos termos do art. 83, II, V, XII e art. 112 da Lei Complementar nº 75/93, que dispõe sobre a organização, atribuições e estatuto do Ministério Público da União:

“Art. 83 da LC nº 75/93. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (...)

II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

(...)

V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

(...)

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas²²”.

Assim, a ele incumbe a propositura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) à empresa, sendo também responsável pela fiscalização do cumprimento das cotas de aprendizagem. Ainda, nos casos de ausência de regulamentação da portaria, como ocorre com o trabalho em Usinas de Açúcar e Alcool, que se localizam em âmbito rural, por exemplo, caberá ao Ministério Público do Trabalho a propositura do TAC, para solução extrajudicial ou, em último caso, da ação civil pública para cumprimento da cota legal (art. 429 da CLT), ou subsidiariamente, para o cumprimento da cota social.

Cabe ao Ministério Público do Trabalho prever a destinação de multas para implementação de políticas públicas para promover a profissionalização de jovens e, em caso de descumprimento do previsto no Termo de Ajustamento de Conduta ou de sua não assinatura, deverá propor ação civil pública, para sua efetivação.

Além disso, há instrumentos de custeio dos programas de aprendizagem

.....
for constatada infração por falta de registro de empregado ou de anotação da CTPS, bem como na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização;

IV - quando se tratar de microempresa e empresa de pequeno porte, na forma da lei específica.

22 BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

profissional, dentre os quais citam-se o PRONATEC (Lei nº 12.513/11), o FIA (disciplinado no art. 71 da Lei nº 4.320), os Decretos nº 6.633/08 e 6.625/08, os quais preveem a progressividade na oferta de vagas para qualificação e aprendizagem pelo SENAC e SENAI, devendo investir dois terços dos seus recursos para vagas gratuitas em cursos e programas de educação profissional²³.

Também nesses casos, cabe ao Ministério Público do Trabalho a fiscalização sobre a correta destinação dos recursos, assim como do efetivo oferecimento de vagas pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.

Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam vagas suficientes para a realização de cursos, por fim, o Ministério Público do Trabalho pode convocar reuniões para a promoção de diálogos com estas instituições.

6.3. Papel da Justiça do Trabalho

À Justiça do Trabalho incumbe a aplicação do instituto da cota social às empresas com dificuldade de contratação, quando o tema for objeto de ação.

Caso a Vara do Trabalho conte com Juizados Especiais da Infância e da Adolescência, o julgamento dos casos envolvendo menores de 18 anos serão por ela efetuados, à exceção da autorização do trabalho artístico infantil, cuja competência é da Justiça Comum. Assim, serão designados juízes titulares ou substitutos, assim como diretores de secretaria, que atuarão no Juizado Especial, sem prejuízo das suas funções habituais.

Assim, caso a empresa ingresse com mandado de segurança em face das atuações do Ministério do Trabalho, por exemplo, incumbe ao Judiciário Trabalhista adotar a *cota social* e, por consequência, proporcionar o ingresso do aprendiz no mercado de trabalho e cumprir o comando legal.

É fato, assim, que existem inúmeras formas de fiscalização do cumprimento da cota social. No entanto, independentemente da atuação dos órgãos acima citados, também cabe à empresa atuar para a contratação de aprendizes, mesmo que se trate

23 MARQUES, Geny Helena Barroso; JOSVIK, Mariane; BESSA, Sueli Teixeira. Aprendizagem e qualificação profissional de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda et al (Ed.). Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2014. p. 281.

de atividade com dificuldade de contratação, haja vista sua responsabilidade social.

A própria lei, ainda, traz as entidades que poderão suprir à demanda dos estabelecimentos (art. 430 da CL), quais sejam, as Escolas Técnicas de Educação; entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência do adolescente e à educação profissional e entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, Distrito Federal e Municípios.

Nesse sentido, a atuação conjunta do Estado, da família e da sociedade proporcionarão a concretização do estabelecido no art. 227 da Constituição Federal/1988, de forma a promover a profissionalização do jovem e possibilitar seu ingresso no mercado de trabalho.

7. Conclusão

Ante o exposto, constatou-se que o objetivo da cota social nada mais é do que facilitar o cumprimento da cota legal em estabelecimentos em que haja dificuldade de contratação de aprendizes, como ocorre com Usinas de Açúcar e Alcool ou outras empresas que se situam em âmbito rural ou em empresas que exerçam atividades insalubres, perigosas ou penosas. Essas empresas arcarão com o valor do salário, para o cumprimento da cota legal/social e o aprendiz irá trabalhar em outro local, de forma a cumprir o comando legal, ficando livre da imposição de penalidades.

Ficou evidente, dessa forma, a importância da aprendizagem, a qual promove a qualificação do jovem para o ingresso no mercado de trabalho, com especial atenção ao jovem em situação de vulnerabilidade. Em razão disso, a alteração promovida pelo Decreto nº 8.740/2016, atualmente disciplinado pelo Decreto nº 9.579/2018, elimina qualquer dúvida no que concerne à contratação de aprendizes em empresas com dificuldade de contratação, apenas devendo ser excluídas de sua contagem atividades que demandem habilitação profissional de nível superior, ou funções de direção, gerência ou confiança, nos termos do Decreto nº 9.579/2018.

Nesse sentido, a cota social, que nada mais é do que a possibilidade de aprendizes realizarem suas atividades teóricas e práticas em entidades concedentes de experiência prática, em razão da peculiaridade da atividade da empresa ou caso seus locais de trabalho constituam embaraço à realização de atividades práticas, abre

a possibilidade para um aumento na contratação de aprendizes, com sua inserção no mercado de trabalho.

Para sua regulamentação, a Portaria nº 671/2021 prevê os estabelecimentos que poderão requerer, junto à respectiva unidade descentralizada da Secretaria de Trabalho, a assinatura do Termo de Compromisso, visando ao cumprimento da cota social.

Junto da regulamentação promovida, cabe aos órgãos de fiscalização, a observância do efetivo cumprimento da cota social pelas empresas. Assim, cabe ao Ministério Público do Trabalho, por meio do Termo e Ajustamento de Conduta ou pela propositura de ações civis públicas - nas Varas Especializadas da Infância e da Adolescência, onde houver, ou pela própria Justiça do Trabalho - fazer cumprir a lei, tendo em vista suas incumbências legais.

Outrossim, cabe à empresa identificar outras entidades que sejam qualificadas em formação técnico-profissional metódica, para prover sua demanda.

Por fim, cabe ao Estado, às empresas e à sociedade, um maior comprometimento para o devido cumprimento da lei, de forma que haja efetiva proteção dos interesses dos jovens, promovendo, assim, sua profissionalização e conseqüente inserção no mercado de trabalho.

8. Referências

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 811-80.2011.5.12.0012. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt;=&numeroTst=811&digitoTst=80&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0012&submit=Consultar>>. Acesso em: 27 fev. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Informativo nº 143. **Diário Oficial da União**. Brasília, 01 set. 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst/-/asset_publisher/II5B/document/id/24194125?inheritRedirect=false&redirect=http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst?p_p_id=101_INSTANCE_II5B&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=4&p_r_p_564233524_resetCur=false>. Acesso em: 27 fev. 2017.

_____. **Resolução Administrativa nº 14, de 2014 de 31 de outubro de 2014.** Campinas, 2014. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/presidencia/resolucoes-administrativas-2014/-/asset_publisher/2zIYYIHmA53n/content/resolucao-administrativa-n-14-2014>. Acesso em: 23 mar. 2017.

_____. **Portaria do Ministério do Trabalho nº 693, de 23 de maio de 2017.** Dispõe sobre a formação de aprendizes em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do art. 23-A do Decreto 5598/2005, (alterado pelo Decreto 8.740, de 04 de maio de 2016) e dá outras providências. Brasília, Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P693_17.html>. Acesso em: 03 jul. 2018.

_____. **Lei nº 12.852, de 05 de agosto de 2013.** Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. **Decreto nº 5.598, de 01 de dezembro de 2005.** Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993.** Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. **Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Lei do Trabalho e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 06 ago. 2018.

CHADE, Jamil. Desemprego entre jovens no Brasil tem maior taxa em 27 anos, diz OIT. **O Estado de São Paulo**. São Paulo. nov. 2017. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,desemprego-entre-jovens-no-brasil-tem-maior-taxa-em-27-anos-diz-oit,70002091029>>. Acesso em: 26 jun. 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos**. Salvador: Juspodium, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GONÇALVES, Ana Lúcia de Alencar Castro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 81, p.191-200, 2014. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/83902/86749>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

JOSVIK, Mariane. O Sinase e as Políticas Públicas para o Jovem em Conflito com a Lei: a Aprendizagem Profissional e os Direitos Fundamentais e Humanos. In: FELIZARDO, Maria Edlene Lins; AROSIO, Cândice Gabriela; CARDOSO, Marielle Rissanne Guerra Viana (Org.). **Infância, trabalho e dignidade**: livro comemorativo dos 15 anos da Coordinfância. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015. p. 135-150.

MARQUES, Geny Helena Barroso; JOSVIK, Mariane; BESSA, Sueli Teixeira. Aprendizagem e qualificação profissional de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda et al (Ed.). **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

ROSSATO, Luciano Alves; LÉPORE, Paulo Eduardo. **Direitos trabalhistas das crianças, adolescentes e jovens**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

SEAC. **Informativo jurídico 004-2016**: Novo decreto amplia vagas para jovens aprendizes. 2016. Disponível em: <<http://www.seac-sc.org.br/noticia.php?id=670>>. Acesso em: 13 mar. 2017.

UNESC. Os marcos históricos da instalação da doutrina da proteção integral no Brasil. **Revista de Iniciação Científica da Unesc**, Santa Catarina, v. 6, n. 1, p.1-14, jan. 2008.

Artigo publicado originalmente na Revista de Direito do Trabalho | vol. 199/2019 | p. 81 - 102 | Mar / 2019. Atualizado para republicação em 05/09/2022.