

APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: UMA OPORTUNIDADE PARA ADOLESCENTES EM SITUAÇÃO DE TRABALHO INFANTIL

Emerson Victor Hugo Costa de Sá¹

Kellen Farias de Souza

Igo Zany Nunes Correa

1. Introdução. 2. Direito fundamental à profissionalização. 3. Aprendizagem profissional em números (2016-2020). 4. Aprendizagem profissional para adolescentes em situação de trabalho infantil: um relato de experiência. 5. Conclusão. Referências.

RESUMO

Analisa a aprendizagem profissional em números e a potencial contribuição dessa política pública para o combate ao trabalho infantil, com base em informações disponibilizadas pelo Poder Executivo, com abrangência entre os 2016 e 2020. Adota-se o método descritivo e utiliza-se as técnicas bibliográfica e documental, complementadas com o emprego da técnica de *storytelling*, na seção que precede as notas conclusivas. A estrutura do trabalho compreende inicialmente a abordagem do direito fundamental à profissionalização. Em seguida, trata-se dos principais indicadores da aprendizagem profissional. Posteriormente, são discutidos os principais desafios atuais para a implementação da aprendizagem profissional. Por fim, apresenta-se um relato de experiência sobre a utilização da aprendizagem profissional como oportunidade para adolescentes em situação de trabalho infantil, em uma realidade evidenciada na periferia do Município de Manaus. Enfim, conclui-se, a partir dos dados expostos e das experiências narradas, pela necessidade de enfoque diferenciado na execução da política pública de aprendizagem profissional direcionada àqueles destinatários que sofrem a incidência de variadas formas de vulnerabilidade e risco social, notadamente os adolescentes que vivenciam desde a tenra idade as situações de exposição ao trabalho infantil nas piores formas.

Palavras-chave: Aprendizagem profissional. Trabalho infantil. Desemprego. Direitos fundamentais.

¹ Auditor Fiscal do Trabalho. Doutorando em Direito na Universidade Federal do Pará - UFPA. Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas - UEA. Especialista em Direito do Estado, pela Universidade Anhanguera-Uniderp. Bacharel em Direito pela UFAM.

1 INTRODUÇÃO

O contrato de aprendizagem profissional, muito mais que um estímulo ao trabalho para jovens em início de idade laboral, representa uma política pública de combate ao labor precoce. Nesse sentido, o presente estudo analisa a aprendizagem profissional em números e a potencial contribuição dessa política pública para o combate ao trabalho infantil, com base em informações disponibilizadas pelo Poder Executivo, com abrangência entre os 2016 e 2020.

A estrutura do trabalho compreende inicialmente a abordagem do direito fundamental à profissionalização. Nesse ponto, são tratadas as principais normas que incidem sobre essa modalidade contratual. Também se expõe o atual cenário de desemprego com taxas recordes, e como a aprendizagem profissional tem o potencial de atenuar esse problema.

Em seguida, trata-se dos principais indicadores da aprendizagem profissional. Nesse estágio, são versados diferentes recortes sobre os quantitativos de contratações no país e nas unidades federativas, as principais ocupações e atividades econômicas, bem como as características do público beneficiado com essa política pública, em termos de faixa etária, gênero, pessoas com deficiência e grau de formação, sempre tendo em vista o recorte temporal (2016 a 2020). Posteriormente, são discutidos os desafios atuais para a implementação da aprendizagem profissional. Aqui são conjecturados meios de superação das barreiras existentes, com vistas ao fortalecimento dessa importante política de ingresso qualitativo no mercado de trabalho.

Por fim, apresenta-se um relato de experiência sobre a utilização da aprendizagem profissional como oportunidade para adolescentes em situação de trabalho infantil, em uma realidade evidenciada na periferia do Município de Manaus. Procede-se a essa abordagem com o intuito de otimizar a compreensão do processo de retirada do trabalho infantil nas ruas, ingresso na aprendizagem profissional e mudança de vida para além da contratação. A seção é apresentada sob o ponto de vista de um dos agentes do projeto social, que acompanha os adolescentes em todas as fases dessa trajetória rumo à efetivação do direito fundamental ao não trabalho

(proibido) e à profissionalização a partir dos 14 anos de idade, por meio do trabalho (protegido) na aprendizagem profissional.

Para consecução do objetivo, adotou-se a pesquisa exploratória com viés qualitativo, utilizando levantamentos bibliográficos e documentais, bem como relatos empíricos da vivência de jovens integrantes de populações vulneráveis na condição de aprendizes com o emprego da técnica de *storytelling*, especificamente na seção que precede as notas conclusivas, a fim de dialogar com o contexto social, por meio do método descritivo, para compreensão das contradições e do impacto da aprendizagem como política pública de combate ao trabalho infantil.

2 DIREITO FUNDAMENTAL À PROFISSIONALIZAÇÃO

A proteção da criança contra o trabalho infantil é historicamente uma preocupação do Direito do Trabalho, tendo em vista ser a mão de obra estruturalmente explorada por vários motivos, dentre os quais os baixos salários, a ausência de reivindicação de direitos, a permissividade da família e a tolerância social (PAGANINI, 2011). O que não se pode descuidar é a necessidade de garantir que adolescentes e jovens em idade lícita de trabalho possam ter condições de adentrar ao mercado de trabalho, de concorrer a um posto de trabalho e contornar ciclos de miséria, pobreza e exploração, por meio do estímulo à profissionalização como alternativa para enfrentamento desta realidade (SANTANA; SPOSATO, 2018).


Nesse sentido, a aprendizagem profissional decorre do direito fundamental à profissionalização do adolescente e do jovem, e consiste em uma estratégia para a erradicação do trabalho infantil, características que empolgam a busca de soluções adequadas e aptas a proporcionar o acesso ao trabalho em condições protegidas. Há previsão constitucional da aprendizagem a partir dos 14 anos de idade, nos moldes do inciso XXXIII do artigo 7º (BRASIL, 1988). Ademais, o Estatuto da Criança e do Adolescente trata do direito à profissionalização e à proteção no trabalho, e prevê que as exigências pedagógicas relacionadas ao desenvolvimento pessoal e social prevalecem sobre o aspecto produtivo, bem como exige o respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, como se depreende da leitura dos artigos 6º, 68 e 69 da Lei 8.069 (BRASIL, 1990).

A seu turno, os artigos 428 a 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943) estabelecem os parâmetros relacionados ao contrato de aprendizagem, à obrigação de contratação do percentual de 5% a 15% (excluídas da base de cálculo as funções que não demandam formação profissional, tais como os cargos de nível técnico ou superior, gerência e chefia) por parte dos empregadores (opcional para microempresas e empresas de pequeno porte), às entidades qualificadoras, ao registro (estabelecimento ou entidades qualificadas em formação profissional), à jornada (seis horas, e, excepcionalmente oito horas, caso o jovem possua ensino fundamental e combine teoria e prática), à duração do contrato (por prazo determinado, até dois anos) e à idade do aprendiz (14 e 24 anos de idade, limite não aplicável aos aprendizes com deficiência).

Em nível infralegal, a contratação de aprendizes segue, sobretudo, as regras contidas no Decreto n. 9.579 (BRASIL, 2018a) e na Instrução Normativa n. 146 (BRASIL, 2018b), sobre a formação técnico-profissional metódica e as atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, componentes dos programas de aprendizagem, e sobre a fiscalização no âmbito de tais relações trabalhistas.


A compreensão da aprendizagem como parte do processo educativo do jovem objetiva a melhoria da qualificação profissional dos ingressantes no mercado formal e impacta as condições de vida dos núcleos familiares e das comunidades. Realiza-se na prática os ensinamentos apreendidos na escola e na fase teórica do programa, com as garantias legais. O investimento na formação de futuros profissionais viabiliza o exercício da responsabilidade social, contribuindo-se diretamente para a redução da pobreza e da desigualdade, além de servir de instrumento para o empregador moldar e dinamizar seu corpo funcional.

Segundo Mühlemann e Wolter (2014), a decisão de uma empresa pelo treinamento de aprendizes compreende a avaliação do binômio custo-benefício do investimento, em comparação com outras opções de garantia de trabalhadores qualificados, e a retenção dos aprendizes com melhor desempenho consiste em uma interessante estratégia de recrutamento. A implantação do programa de aprendizagem nas empresas confere aos jovens a oportunidade de preparação para o mundo do trabalho por meio da formação teórico-prática, na qual são desenvolvidos



conhecimentos e competências amplas, nos âmbitos pessoal, social e profissional. Permite, então, a quebra do ciclo de exclusão social, favorecendo a qualificação profissional compatível com o estágio de desenvolvimento.

Além disso, o contrato de aprendizagem contribui para a retenção na escola ou a volta aos estudos, ainda que na modalidade de Educação de Jovens e Adultos, para os que demonstram defasagem em razão da idade (GONÇALVES, 2014). Promove, ainda, o desenvolvimento físico, moral e psicológico; aumento das chances de permanência no mercado laboral; oferecimento de alternativa ao trabalho infantil; promoção da inclusão social dos jovens em situação de vulnerabilidade; e oferta de trabalhadores qualificados às empresas.



Clementino (2013) discute sobre a importância da aprendizagem profissional como um instituto legal que reúne dois dos eixos basilares da política nacional para a juventude: educação e trabalho. Fonseca (2017) sintetiza que a aprendizagem profissional consiste em uma oportunidade de inserção de trabalhadores com deficiência no mundo do trabalho, que poderão aprender as tarefas na empresa. Afirma, ainda, que o direito à profissionalização assume relevância estratégica na chamada *sociedade do conhecimento*. Se os avanços tecnológicos indicam que o modelo brasileiro de programa de aprendizagem precisa se adaptar, o contexto da pandemia demanda ações de proteção e garantia de permanência dos contratos (SÁ; SILVA; MESQUITA, 2021), para impedir que a primeira experiência laboral seja marcada por efeitos danosos.

Concorda-se com a análise de Veloso (2019), no sentido de que a discussão de ações desenvolvidas precisa ser desenvolvida localmente, considerando as peculiaridades de cada região, com envolvimento das respectivas gestões públicas no planejamento e fomento da aprendizagem orientada pela emancipação da compulsoriedade e da precarização, e pela ampliação do alcance e da efetividade em termos de empregabilidade. Todavia, discorda-se da afirmação de que a alternativa para a falta de Auditores Fiscais do Trabalho deva ser compensada com a divisão de responsabilidade quanto ao exercício do poder de polícia com agentes municipais ou estaduais. Na verdade, a defesa deve ser no sentido da reposição dos cargos vagos, que chegam a um terço do quadro, e da criação de ao menos mais cinco mil novos postos (IPEA, 2012), mediante a realização de concurso público para contratação

desses agentes públicos que desempenham função estatal que vão além da exigência do cumprimento de cotas. Isso não impede, todavia, a atuação conjugada sob o viés preventivo, que não se confunde com o caráter punitivo reservado aos descumpridores contumazes do dever de reserva de vagas.

A integralização do quadro de auditores pode beneficiar a fiscalização e o monitoramento e avaliação da eficácia dos programas de aprendizagem, a partir de ações como o estudo e acompanhamento sistematizados das trajetórias profissionais dos egressos, em relação aos jovens de condições semelhantes que não foram contemplados com a política, por falta de conhecimento ou oferta de oportunidade de contratação. As autoridades locais e regionais podem e devem impulsionar as contratações e dialogar com os potenciais contratantes, as entidades qualificadoras e os agentes de fiscalização laboral, estruturados em coordenações e equipes regionais, que desempenham as ações de fiscalização dos contratos e programas. Todavia, o caráter imperativo e nacional das normas trabalhistas demanda a reunião das atribuições de inspeção em órgão autônomo, livre de controle político, nos moldes da Convenção n. 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Conforme detalha o FNPETI (2021), com base nos dados divulgados pelo IBGE, quanto à PNAD 2019, são 1,8 milhões de crianças de adolescentes de 5 a 17 anos de idade em trabalho infantil no Brasil em 2019. Observa-se o seguinte perfil: 79,5% estão na faixa de 14 a 17 anos; 65,6% são negras; 65,8% são meninos; 60,5% estão na zona urbana; 47,2% não eram remunerados ou trabalhavam para o próprio consumo; 44,0% eram empregadas em estabelecimentos de serviços e 27,7% da agricultura; as principais ocupações são balconista (6,1%), trabalho elementar na agricultura (4,9%), escriturários (4,9%), cuidadores de crianças (3,8%) e trabalhos qualificados na agricultura (3,5%); e, ainda, 38,4% exerciam alguma das piores formas de trabalho infantil.

A análise da efetividade da política pública da aprendizagem profissional demanda a verificação estatística dos principais indicadores. Nesse sentido, a próxima seção possui o propósito de expor e discutir os quantitativos de contratações no país e nas unidades federativas, as principais ocupações e atividades econômicas, bem como as características do público atendido, em termos de faixa etária, gênero,

pessoas com deficiência e grau de formação. O recorte temporal (2016 a 2020) justifica-se em razão de serem dados atuais e disponíveis.

3 APRENDIZAGEM PROFISSIONAL EM NÚMEROS (2016-2020)

Nesta seção, emprega-se a técnica bibliográfica e documental. Isso implica dizer que serão consideradas produções acadêmicas e técnicas, e discutidas as informações consolidadas e publicizadas especialmente por meio dos Boletins da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2021), com recorte temporal do período de 2016 a 2020, lapso em que se tem mais estratificações nas referidas planilhas.

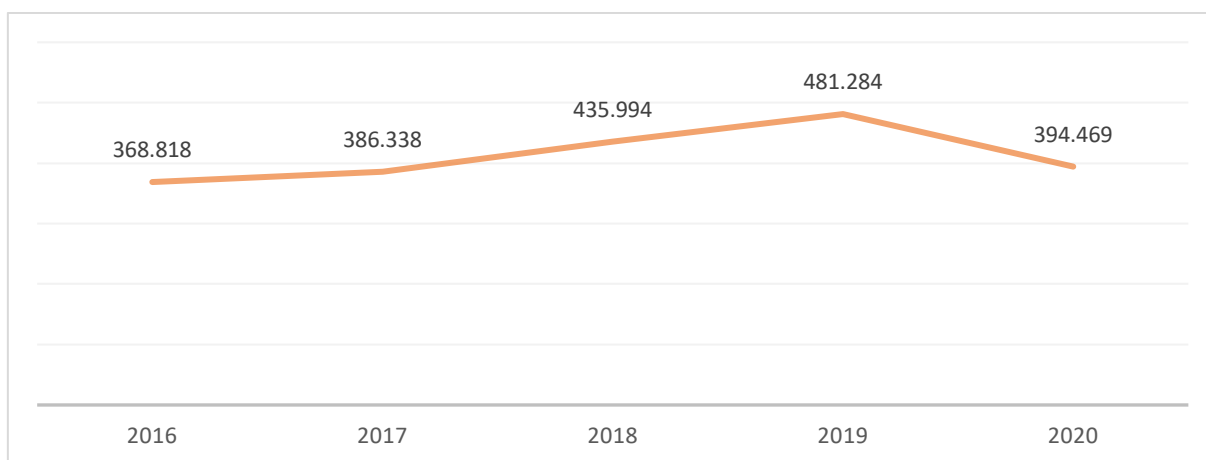
De início, observa-se que a taxa de desocupação, no primeiro trimestre de 2021, revela que o desemprego no Brasil alcançou o recorde histórico de 14,7%, atingindo 14,8 milhões de pessoas, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2021). Além disso, são 6,0 milhões de desalentados e a taxa de subutilização de mão de obra corresponde a 29,7%. A taxa de desocupação é de 46,3% dentre as pessoas de 14 a 17 anos de idade (mais que o triplo da taxa geral), faixa em que predominam as ocorrências de trabalho infantil. Por sua vez, é de 31,0% quanto aos jovens com idade entre 18 e 24 anos (mais que o dobro da taxa geral). Esses patamares são bem superiores às faixas de 25 a 29 anos (14,7%), 40 a 59 anos (9,7%) e 60 anos ou mais (5,7%). Na medida em que a aprendizagem profissional se destina ao público com idade entre 14 e 24 anos, nota-se o grande potencial dessa modalidade contratual para a redução do desemprego.

Com a finalidade de avaliar o impacto do primeiro ano de pandemia na quantidade de aprendizes ativos, compara-se o período de 2016 a 2020 (Figura 1). Da análise, conclui-se que o patamar observado no último dia do ano de 2020 representa uma redução de 18,0% em relação ao ano anterior e de 9,5% em relação ao fim de 2018. Logo, pode-se afirmar que o primeiro ano da pandemia significou retrocesso no desempenho da política pública de aprendizagem profissional.

O movimento de queda na quantidade total de aprendizes pode decorrer de alguns fatores. O primeiro e mais grave compreende a atitude de encerramento antecipado dos contratos de aprendizes em curso, o que contraria a garantia de permanência no emprego e a possibilidade de dispensa apenas por término do prazo

do contrato ou na ocorrência de algum dos motivos legais (artigo 433 da CLT). O segundo, por sua vez, consiste na falta de obrigatoriedade de reposição das vagas preenchidas, em virtude da diminuição dos vínculos de emprego decorrente da crise econômica que se somou à crise de saúde pública e à crise política observadas na pandemia de COVID-19. Não se afasta a conjugação de outros fatores, mas esses são os principais destaques que convergem para o retrocesso em 2020, contrário à tendência de aumento apontada entre 2016 e 2019.

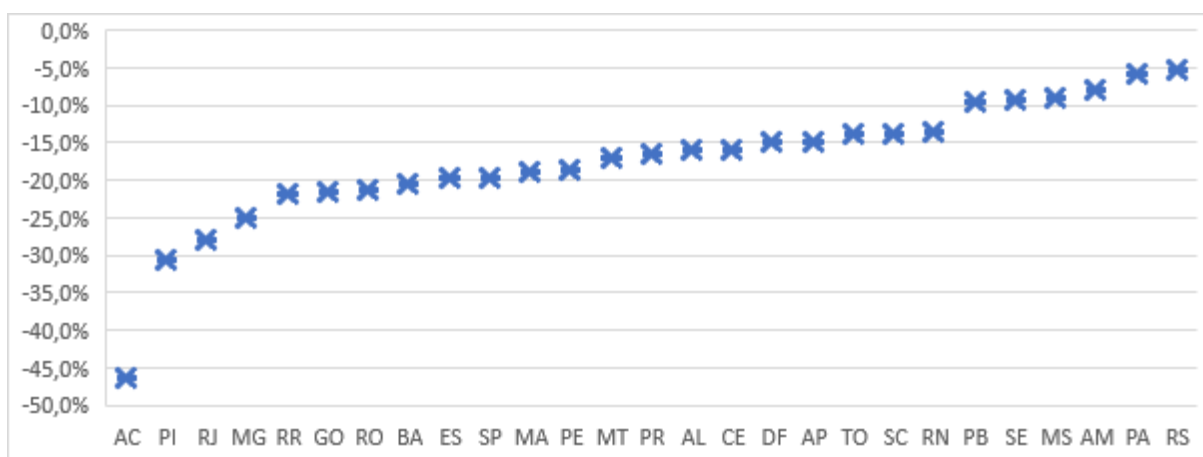
Figura 1 - Quantidade total de aprendizes ativos (2016 a 2020)



Fonte: Elaborado com base nos dados dos Boletins da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2021).

A variação da quantidade de aprendizes ativos, por unidade federativa, é analisada por meio da comparação do quadro existente no último dia do ano de 2020, com relação ao mesmo período de 2019 (Figura 2). Constata-se que o movimento de queda ocorreu em todas as unidades federativas. As menores reduções foram no Rio Grande do Sul (5,2%), Pará (5,8%) e Amazonas (8,1%). Por sua vez, a diminuição impactou mais os estados do Acre (46,4%), Piauí (30,5%) e Rio de Janeiro (28,0%). As demais unidades federativas apresentaram queda entre 9,1% e 25,0%. São números que corroboram a retração exposta na Figura 1 e indicam que as diminuições foram sentidas em todos os cantos do país.

Figura 2 - Variação da quantidade de aprendizes ativos, por unidade federativa (2020 x 2019)

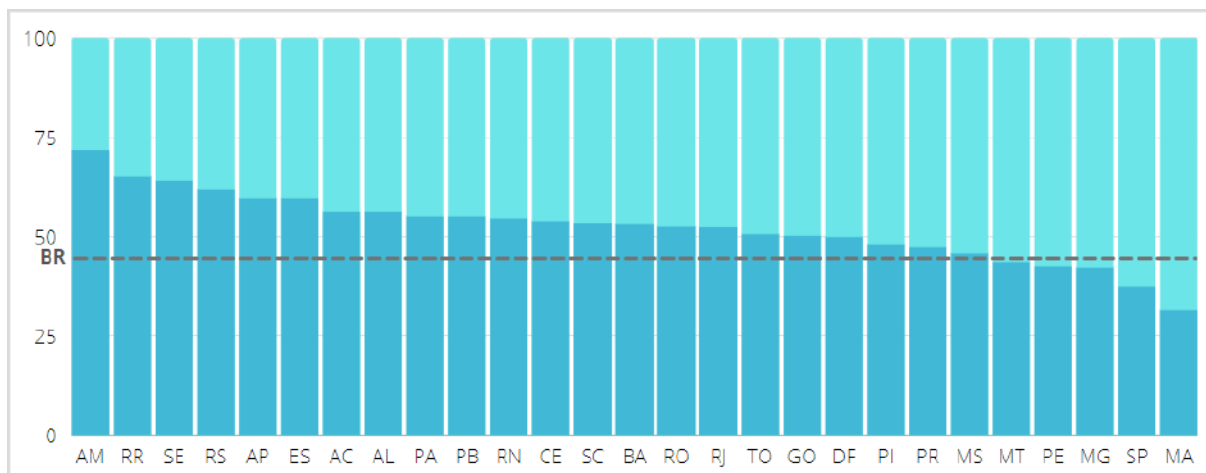


Fonte: Elaborado com base nos dados dos Boletins da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2021).

A respeito do grau de atingimento da cota mínima de 5% de aprendizes nos estabelecimentos obrigados a contratar, analisa-se o percentual de preenchimento por unidade federativa, em abril de 2021, conforme dados do eSocial, consolidados pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (Figura 3). Quanto ao potencial de contratação em âmbito nacional (886.916), são 46,5% de contratos ativos (412.351). Portanto, ainda existe potencial para mais do que dobrar a quantidade atual de aprendizes contratados no Brasil. Quanto às unidades federativas, destacam-se com os cinco maiores índices de cumprimento o Amazonas (71,8%), Roraima (65,2%), Sergipe (63,9%), Rio Grande do Sul (61,8%) e Amapá (59,7%). Dentre os cinco menores índices, constam Mato Grosso (43,6%), Pernambuco (42,4%), Minas Gerais (42,0%), São Paulo (37,5%) e Maranhão (31,4%).

Desse modo, observa-se que a política pública da aprendizagem profissional ainda tem muito potencial de desenvolvimento. Se é certo que o déficit de 53,5% indica que cabem ao menos 474.565 novos contratos, também é correto afirmar que essas vagas podem auxiliar na redução do quantitativo total de 1,8 milhões de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no Brasil, notadamente os 79,5% que se encontram entre 14 e 17 anos de idade.

Figura 3 - Percentual de preenchimento da cota de aprendizes por unidade federativa, em comparação com o patamar nacional (2021)

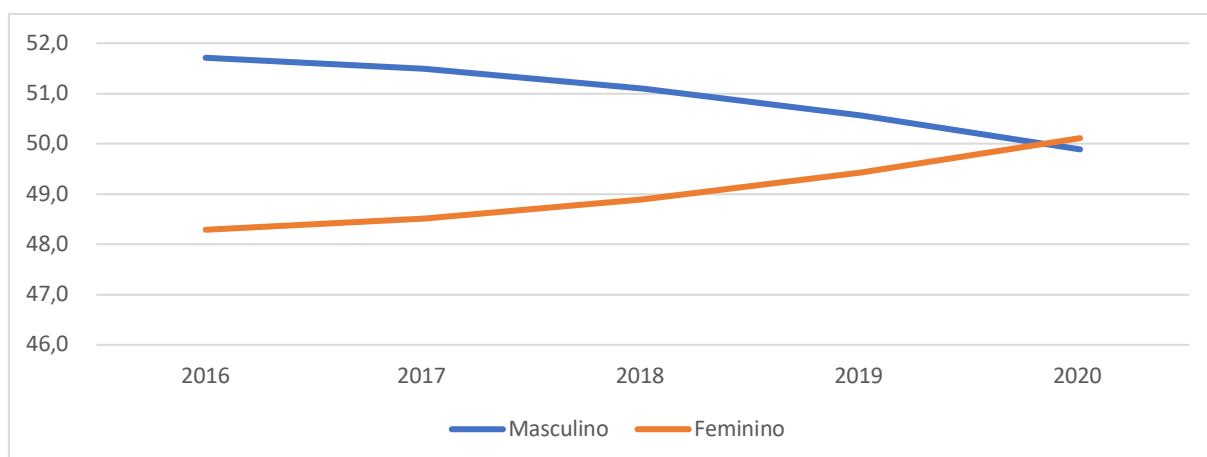


Fonte: Elaborado com base nos dados do eSocial, de abril de 2021, consolidados pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho.

Nesse ponto, procede-se à análise dos percentuais de aprendizes ativos, por gênero, entre 2016 e 2020 (Figura 4). No início da série estudada, o gênero masculino (51,7%) preponderava, distanciando-se 3,4% em relação ao feminino. Essa distância reduziu-se ao longo da série. Em 2020, o quadro alterou-se. Houve uma alternância, no sentido da maior representatividade do gênero feminino (50,1%). Isso indica um patamar 0,2% superior ao notado quanto às contratações ativas de aprendizes do gênero masculino. Logo, há uma tendência de admissão de mais pessoas do gênero feminino em relação às do gênero masculino.

Se considerarmos que as situações de trabalho infantil atingem preponderantemente o segundo grupo, tem-se a necessidade de equilíbrio nessa distribuição, de modo a atender à correspondência dos percentuais observados na população em geral, mas com enfoque diferenciado para adolescentes em situação de trabalho precoce, independentemente do gênero. Isso porque se nota a invisibilidade do trabalho infantil de meninas em situações como o trabalho infantil doméstico, por exemplo.

Figura 4 - Percentual de aprendizes ativos, por gênero (2016 a 2020)



Fonte: Elaborado com base nos dados dos Boletins da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2021).

A aprendizagem profissional consiste em uma importante estratégia de acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Trata-se, inclusive, de exceção quanto ao limite etário e de duração do contrato. Nesse sentido, a idade máxima de 24 anos de idade não se aplica às pessoas com deficiência, assim como se permite a estipulação de contrato e programa de aprendizagem com duração maior que dois anos, nos termos do artigo 428, §§ 3º e 5º, da CLT (BRASIL, 1943). No entanto, a análise do percentual de aprendizes com deficiência com contrato ativo expõe um movimento de redução constante, partindo de 1,2% em 2016 para 0,9% em 2019 (Figura 5).

Esse comportamento não se compatibiliza com um dos principais argumentos utilizados pelos devedores de vagas efetivas para pessoas com deficiência, consistente na falta de pessoas com deficiência com formação profissional compatível com as exigências de contratação. Considerando que o devedor da cota de pessoas com deficiência normalmente também precisa contratar aprendizes, nota-se a falta de utilização adequada dos contratos de aprendizagem para suprir esse alegado déficit de qualificação.

Figura 5 - Percentual de aprendizes com deficiência ativos (2016 a 2019)

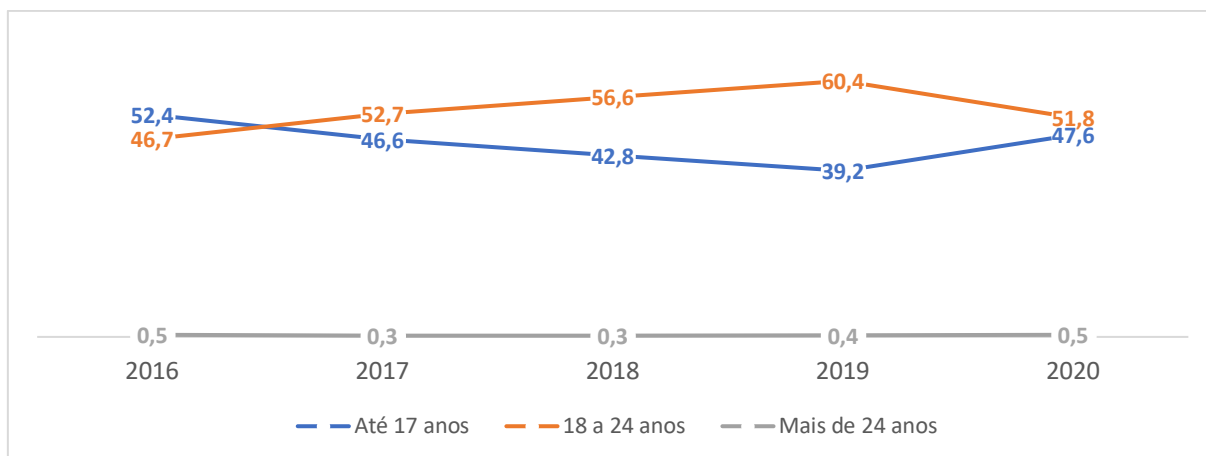


Fonte: Elaborado com base nos dados dos Boletins da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2021).

A respeito da distribuição de aprendizes por faixa etária, expõe-se o percentual de aprendizes ativos no recorte temporal de 2016 a 2020, nas faixas etárias de 14 a 17 anos, de 18 a 24 anos e com mais de 24 anos (Figura 6). Nota-se que o último ano da série indicou uma reversão no movimento de crescimento do percentual de aprendizes na faixa de idade de 18 a 24 anos, em relação à faixa de 14 a 17 anos. A diferença de 21,2% entre os dois principais grupos, em 2019, passou para 4,2% em 2020. No entanto, ainda não se retornou ao patamar de maior quantidade de contratos ativos entre aprendizes com menos de 18 anos de idade, observado apenas no primeiro ano da série (2016). Enfim, o percentual reduzido no grupo de aprendizes com mais de 24 anos justifica-se em razão do limite de idade para contratação, apenas excepcionado no caso de pessoas com deficiência e na extensão de contratos em situações de garantia de emprego, como a gravidez e o afastamento previdenciário por motivo de acidente no trabalho.

Considerando a expressiva quantidade de adolescentes com idade de 14 a 17 anos em situação precária de trabalho infantil, entende-se que a política pública da aprendizagem profissional pode ser aperfeiçoada e voltar-se com mais intensidade a esse grupo. Com efeito, verifica-se a preponderância de ocupações compatíveis com o ingresso de adolescentes (Tabela 1), que possuem prioridade de contratação, por determinação do artigo 53 do Decreto n. 9.579/2018. Resta, portanto, o atendimento a esse dever imposto aos contratantes de aprendizes em atividades que admitam pessoas com menos de 18 anos de idade, em respeito ao princípio da proteção integral e da prioridade absoluta.

Figura 6 - Percentual de contratos de aprendizes ativos, por faixa de idade (2016 a 2020)



Fonte: Elaborado com base nos dados dos Boletins da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2021).

A aprendizagem não deve substituir, mas, sim, complementar a formação educacional, que no Brasil é obrigatória quanto ao nível básico, que compreende a pré-escola, e os níveis de ensino fundamental e médio, para a faixa de crianças e adolescentes de 4 a 17 anos de idade, nos termos do artigo 4º, I, da Lei n. 9.394 (BRASIL, 1996). Ademais, o direito fundamental de não trabalho deve ser garantido e compatibilizado com os demais, que abrangem a profissionalização, a educação e o lazer, apenas para citar alguns daqueles previstos no artigo 227 da Constituição.

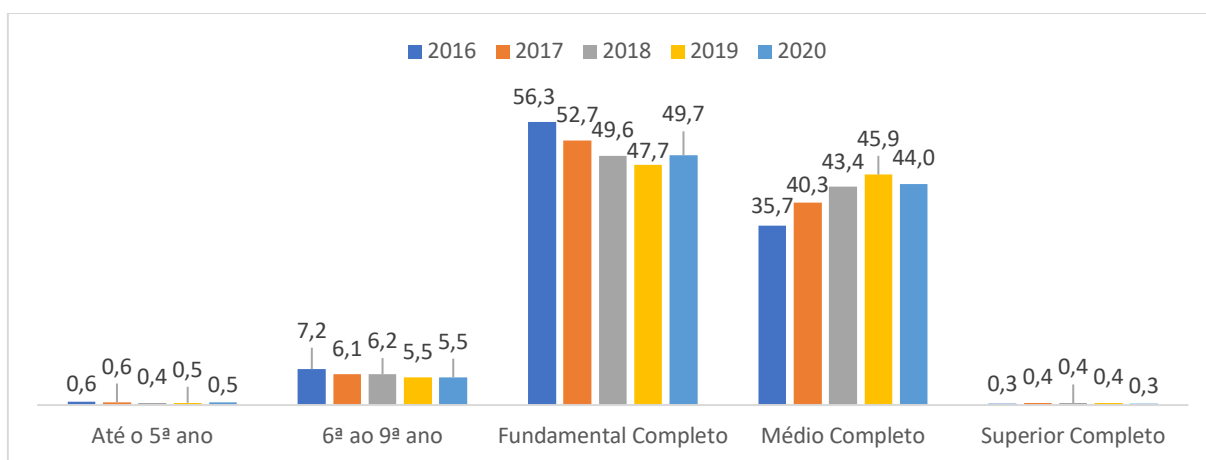
Nesse sentido, verifica-se o percentual de aprendizes com vínculo ativo, por nível de escolaridade, de 2016 a 2020 (Figura 7). Da análise, conclui-se que os grupos mais representativos compreendem o ensino fundamental completo e o ensino médio completo. Entre 2016 e 2019 o primeiro grupo reduziu 8,6%, enquanto o segundo aumentou 10,2%, e a diferença entre os dois passou de 20,6% para 1,8%. Em 2020, porém, houve um freio no movimento de aproximação entre os percentuais dos dois grupos, e a diferença fixou-se em 5,7%.

O estabelecimento de um novo paralelo com o público adolescente em situações proibidas de trabalho infantil pode confirmar a existência de barreiras educacionais para o acesso às vagas de aprendizagem. Muitas vezes, privilegia-se o mérito no processo seletivo e, assim, eleva-se o patamar de exclusão de diferentes públicos em situação de vulnerabilidade e risco social. Isso ocorre notadamente entre os adolescentes e jovens mais precarizados, tal como aqueles grupos apontados

como prioridade absoluta nas hipóteses de modalidade alternativa de contratação, nos moldes do § 5º do artigo 66 do Decreto n. 9.579/2018.

Em virtude da relevância para o fim deste estudo, listam-se os exemplos de grupos prioritários de que trata a referida norma: adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas; jovens em cumprimento de pena no sistema prisional; jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda; jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional; jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil; jovens e adolescentes com deficiência; jovens e adolescentes matriculados em instituição de ensino da rede pública, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, incluída a modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído em instituição de ensino da rede pública. Sugere-se que esse rol sirva de balizador para os processos de seleção de aprendizes em toda e qualquer modalidade de contratação, tendo em vista o objetivo fundamental de redução das desigualdades.

Figura 7 - Percentual de aprendizes com vínculo ativo, por nível de escolaridade (2016 a 2020)



Fonte: Elaborado com base nos dados dos Boletins da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2021).

Dentre as ocupações mais frequentes entre os aprendizes com vínculo ativo de 2016 a 2020 (Tabela 1), observa-se no último ano da série a predominância das contratações de auxiliar de escritório em geral e assistente administrativo (59,3%), seguidos de repositores de mercadorias (5,6%), de vendedores do comércio varejista (5,4%), alimentador de linha de produção (3,2%) e mecânico de manutenção de máquinas em geral (3,0%). Houve pouca variação ao longo do período analisado, mas

se observa que a principal ocupação manteve o padrão de contratações, com mais da metade das contratações de aprendizes em cada ano. Trata-se de uma ocupação que pode ser utilizada perfeitamente para a destinação ao público adolescente, a quem a política se aplica com prioridade. Além disso, se a destinação for para egressos do trabalho infantil e outras espécies de vulnerabilidade e risco social, a função da aprendizagem será ainda mais potencializada, no sentido da superação do contexto de desigualdade estrutural.

Nesse sentido, tem-se o caso Fazenda Brasil Verde (CORTE IDH, 2016), em que características de particular vitimização compartilhadas pelos trabalhadores resgatados compreendem a situação de pobreza; a proveniência das regiões mais pobres do país, com baixo desenvolvimento humano e reduzidas perspectivas de trabalho e renda; e o analfabetismo, com pouca ou nenhuma escolarização. São circunstâncias que geram uma condição de suscetibilidade ao aliciamento mediante falsas promessas e enganos, geradora de risco imediato para um grupo determinado de pessoas com características idênticas e originários das mesmas localidades, panorama de origem histórica e notório pelo menos desde o reconhecimento oficial da existência de trabalho escravo no país, em 1995.

Depois dessa condenação, e diante da falta de perspectivas de ações e políticas concretas para contornar as condições que retroalimentam a situação de desigualdade que marca o núcleo de pessoas tipicamente sujeitos à escravização, o Brasil voltou ao banco dos réus e recebeu uma nova sentença. Nessa ocasião, identificou-se e ressaltou-se um quadro estrutural de violência e falta de isonomia, agora relacionado ao trabalho perigoso, informal e precoce de mulheres, crianças e adolescentes atingidas pela explosão ocorrida em 11 de dezembro de 1998, no município baiano de Santo Antônio de Jesus (CORTE IDH, 2020). Porém, a realidade de vulnerabilidade social, desigualdade estrutural e trabalho infantil não se limita àquela localidade, mas ocorre de algum modo em todas as regiões do país.

Tabela 1 - Aprendizes com vínculo ativo, por ocupação (2016 a 2020)

	2016	2017	2018	2019	2020
Ocupação	6	7	8	9	0

Auxiliar de escritório, em geral / assistente administrativo	61,5	61,6	61,2	60,4	59,3
Repositor de Mercadorias	5,6	5,4	5,1	5,1	5,6
Vendedor do Comércio Varejista	5,6	5,6	6,0	5,8	5,4
Alimentador de Linha de Produção	1,9	2,4	2,6	2,8	3,2
Mecânico de Manutenção de Máquinas, em Geral	3,6	3,0	2,8	2,6	3,0
Outras	21,8	21,9	22,4	23,3	23,5
	100,	100,	100,	100,	100,
Total	0	0	0	0	0

Fonte: Elaborado com base nos dados dos Boletins da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2021).

Analisa-se, ainda, o percentual de aprendizes com vínculo ativo, atividade econômica, no período de 2016 a 2020 (Tabela 2). Nesse ponto, o levantamento aponta a preponderância do comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas; das indústrias de transformação; da saúde humana e serviços sociais; de outras atividades de serviços; e do transporte, armazenamento e correio.

Tabela 2 - Percentual de aprendizes com vínculo ativo, por seção de atividade econômica(2016 a 2020)

Atividade econômica	2016	2017	2018	2019	2020
Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	26,2	26,2	26,5	26,7	26,7
Indústrias de Transformação	20,5	20,7	20,4	21,0	23,5
Saúde Humana e Serviços Sociais	13,3	13,9	13,1	12,2	12,0
Outras Atividades de Serviços	10,2	11,0	11,4	10,0	10,0
Transporte, Armazenagem e Correio	6,4	6,6	6,4	6,9	5,6
Outras	23,3	21,6	22,1	23,2	22,2
	100,	100,	100,	100,	100,
Total	0	0	0	0	0

Fonte: Elaborado com base nos dados dos Boletins da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2021).

Por fim, mas não menos importante, expõe-se o estudo do tempo médio de contratação dos egressos da aprendizagem profissional que concluíram seus contratos na íntegra, entre 2016 e 2019.

Nota-se a gradual redução do tempo médio entre o término de um contrato de aprendizagem e a consequente admissão em um novo contrato. Partiu-se da média

de 7,0 meses para os contratos de aprendizagem finalizados em 2016 até chegar ao patamar de 5,5 meses, relativamente aos vínculos encerrados em 2019. Portanto, resta nítida a importância da aprendizagem profissional como política de acesso ao mercado formal e acúmulo de experiência. Essa realidade tem sido constatada em cada estabelecimento contratante, em que se constata a importância da oferta de oportunidades e de formação de pessoal adaptado às necessidades do empregador.


Tabela 3 - Egressos da aprendizagem profissional com desligamento por término de contrato e término de contrato de trabalho com prazo determinado (2016 a 2019)

	2016	2017	2018	2019*
Total de desligamentos	298.365	272.768	295.679	320.260
Admitidos em até 6 meses após desligamento	69.471	73.955	89.013	102.172
Admitidos de 7 a 12 meses após desligamento	33.645	32.330	36.369	38.085
Admitidos de 13 a 18 meses após desligamento	28.976	26.661	27.635	20.505
Total de admitidos em até 18 meses	132.092	132.946	153.017	160.762
<i>Média do tempo de recontração (em meses)</i>	<i>7,0</i>	<i>6,7</i>	<i>6,3</i>	<i>5,5</i>


Fonte: Elaborado com base nos dados dos Boletins da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2021).

Nota: Consideram-se ajustes declarados até dezembro de cada ano. Quanto ao ano de 2019, a faixa de admitidos de 13 a 18 meses após desligamento está incompleta, pois os dados foram considerados até o fim de 2020.

Os dados expostos corroboram o sucesso da aprendizagem profissional. Ao mesmo tempo, essa política pública demanda estímulo por parte da iniciativa privada e dos órgãos públicos, no sentido de ampliação das contratações e da destinação qualificada das vagas com vistas à redução do quadro de desigualdade estrutural que marca a sociedade brasileira. Isso passa pelo enfrentamento ao problema do desemprego, mais acentuado nas faixas de 14 a 17 anos e de 18 a 24 anos, que correspondem aos principais grupos de aprendizes com contratos ativos.



Com efeito, a aprendizagem profissional passa por diversos desafios para sua consolidação como política pública. Isso compreende, sobretudo, a consciência dos empregadores, acerca da função social na cooperação para o enfrentamento do trabalho infantil por meio do cumprimento de cota de aprendizagem, para além da normatividade posta. É preciso considerar a missão socioeducativa que pertence a todos os membros da sociedade brasileira, ao lado da governança democrática no controle e fiscalização necessários e contínuos (VELOSO, 2020)



Desse modo, o investimento na garantia do direito fundamental à profissionalização de adolescentes com idade a partir de 14 anos idade compatibiliza-se com o direito fundamental ao não trabalho. Trata-se de um instrumento alternativo à necessidade de que muitos jovens possuem de qualificação e de acúmulo de experiência no mercado de trabalho. Destina-se, pois, àqueles que são potenciais vítimas do trabalho infantil, que ingressam prematuramente nas lidas do trabalho por necessidade e por questões estruturais que estão amalgamadas na história brasileira. Portanto, as oportunidades de qualificação devem garantir o acesso prioritário de públicos especialmente vulneráveis, com o fim distributivo e de oportunizar àqueles que veem no trabalho uma chance de independência e aprendizado (SILVA-JUNIOR; MAYORGA, 2016). Além de outros, defende-se que sejam destinatários primordiais dessa política pública o grupo composto por adolescentes que se encontram em situação de precariedade e exposição a situações de trabalho informais, realidade preponderante nos casos de trabalho infantil.


Assim, apresenta-se na seção seguinte um relato de experiência, com a pretensão de reforçar a necessidade de adaptação da política pública da aprendizagem profissional para o fim de priorização de adolescentes egressos do trabalho infantil, especialmente quando se tratar de alguma das piores formas. Utiliza-se a narrativa empírica por meio do *storytelling* na exposição de vivências de adolescentes em situação de trabalho infantil, com o fim de expor os impactos do emprego da aprendizagem como instrumento ou resposta aos anseios de enfrentamento às mazelas sociais que desvirtuam caminhos de desenvolvimento de crianças e de adolescentes das periferias.

4 APRENDIZAGEM PROFISSIONAL PARA ADOLESCENTES EM SITUAÇÃO DE TRABALHO INFANTIL: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Esta seção destina-se à exposição de um relato de experiência sobre um projeto social que atende adolescentes de regiões periféricas da capital amazonense, denominado Projeto Gente Grande (PGG), implementado pela Associação Beneficente O Pequeno Nazareno (OPN). Utiliza-se a técnica bibliográfica e documental, com redação mais direta e objetiva, com a técnica de storytelling (FAKHOURY FILHO; GABRICH, 2016), mediante a exposição de experiências pessoais de quem escreve. Adianta-se que, para fins de evitar a identificação das pessoas citadas, algumas informações pessoais serão omitidas, e os nomes serão substituídos por denominações de pássaros.


Como será exposto, trata-se de bairros marcados por diferentes formas de violações de direitos de crianças e adolescentes, dentre as quais o trabalho infantil nas piores formas. A iniciativa em questão tem por objeto a disponibilização de ciclos de aprendizado e formação complementar para adolescentes com idade a partir de 13 anos, para que possam superar o quadro de distorção entre idade e grau de formação, e eventualmente promover oportunidades de acesso às vagas de aprendizagem, caso seja esse o objetivo dos adolescentes a partir de 14 anos de idade participantes do projeto social. Segundo as lições de Silva-Junior e Mayorga (2016), neste contexto consegue-se compreender que o jovem de origem popular configura-se como um campo de intervenção social, sobre os quais as instituições intervêm com intuito de regular e conduzir a experiência do jovem antes da própria formação técnico-profissional de modo específico e com idealização social própria.

E de início, expõem-se os fatores que justificaram a criação dessa proposta de intervenção social, de acordo com as informações da organização social responsável (OPN, 2017). A esse respeito, entre os anos de 2015 e 2016 a equipe de abordagem social da OPN realizou a busca ativa de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil nas sinaleiras de trânsito de Manaus, capital do estado do Amazonas. Como resultado desse processo, em um período de seis meses, foram identificados 82 crianças e adolescentes, entre 11 e 16 anos de idade. A partir de então, a Equipe de Educação Social de Rua da OPN promoveu o acompanhamento desse público,



com o fim de identificar e entender o motivo da exposição àquelas situações de trabalho. Completado o mapeamento territorial, a percebeu-se que aproximadamente 80% das crianças e adolescentes abordados eram provenientes do bairro Colônia Antônio Aleixo, localizado em zona periférica. Em seguida, a equipe psicossocial desenvolveu um trabalho que compreendeu a retirada de documentos, rematrícula nas escolas e regularização do auxílio bolsa família. Ao fim dessas ações, porém, houve o gradual retorno aos sinais de trânsito.

Ao identificar a faixa etária de uma parcela significativa do público, a equipe da instituição resolveu investir em uma alternativa ainda não utilizada no âmbito da Associação: a aprendizagem profissional. No entanto, essa decisão expôs dificuldades. A principal delas consistia no encaminhamento de adolescentes que se encontravam sem a matrícula, a frequência ou o rendimento adequado na escola, na medida em que trabalhavam nas ruas até oito horas por dia. A aprendizagem envolve necessariamente uma parte teórica e, para quem ainda não possui o ensino médio completo, a matrícula e frequência escolar. Esses fatores não se conciliavam com a realidade do público identificado pela equipe de abordagem social da OPN.



Portanto, seria necessário pensar em formas alternativas de atrair os adolescentes em uma experiência prévia ao encaminhamento para as vagas de aprendizagem. Nesse sentido, estipulou-se um programa organizado em quatro ciclos de dois meses cada, totalizando oito meses de formação, para que fossem enfrentadas as principais barreiras para o ingresso no mercado formal de trabalho, em condições protegidas e por meio de um contrato regulado, diversamente da realidade informal e perigosa do trabalho em logradouros públicos, presente no item 73 da lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (BRASIL, 2008).


O processo de convencimento envolveu o convite para participar dessa formação no projeto social durante oito meses, sem garantias, mas com a simples expectativa de que a vida do adolescente e sua família poderia começar a mudar depois desse período. Por muitas vezes, os integrantes da instituição questionaram-se a respeito do êxito da proposta. No entanto, depois de alguns meses de muita luta, muitos desafios e bastantes lágrimas, ao fim do processo houve muitas alegrias. Mais ainda, surgiram momentos de êxtase, tamanha a felicidade ao presenciar a transformação que a aprendizagem profissional proporcionou aos adolescentes

beneficiados pelo Projeto Gente Grande, como se convencionou batizar essa nova abordagem da Associação.

Quanto aos casos de sucesso observados dentre as centenas de adolescentes que passaram pelo PGG (830 beneficiados, até junho de 2021), apontamos a história de transformação vivenciada pelo jovem aqui identificado como Bem-te-vi. Trata-se de uma pessoa do gênero masculino, que frequentara os sinais de trânsito desde os nove anos de idade. Isso mesmo, a primeira abordagem ocorreu em 2011, quando Bem-te-vi estava com nove anos de idade, ocasião em que, vestido de palhaço, equilibrava limões nos ombros de um amigo mais forte e, certamente, mais velho. Um problema peculiar dificultava ainda mais a vida daquele, agora (2016), adolescente de quatorze anos de idade: tinha o lábio leporino. Essa má formação congênita contribuiu para que ele fosse um aluno muito ausente da escola. Parte porque os professores tinham dificuldade para entender o que falava, e outras vezes por causa do *bullying* praticado por colegas de turma.


Na condução do primeiro dia de aula do PGG, pediu-se que cada um afirmasse o que desejava da vida, no futuro. Em razão das dificuldades de escrita e leitura, realidade compartilhada com outros colegas de turma do projeto, permitiu-se que Bem-te-vi se expressasse oralmente, e a resposta causou espanto: “Professor, eu quero ser traficante!”. Perguntou-se, então: “Mas por que você quer ser o traficante do bairro?”. Em seguida, o adolescente respondeu: “O *cara* tem tudo, manda em todo mundo, fica com as meninas, é cheio do dinheiro e ainda por cima é protegido pelos parceiros, e a polícia nem chega perto. Quem não quer essa vida?”. Não é preciso muito esforço para entender essa resposta. Bastou um passeio na comunidade para entender o porquê daquele pensamento. Necessidade de autorização para ingresso, adolescentes armados pelas ruas, jovens com tornozeleiras eletrônicas e mais: meninos aliciados pelo tráfico realizando entregas.

O adolescente passou, então, a ser um objeto de estudo do pedagogo responsável pela turma, de modo que as eventuais ausências seriam, de pronto, sucedidas de uma visita domiciliar para saber o motivo e lembrar que no dia seguinte haveria aula no projeto. Esse procedimento não era uma exclusividade de Bem-te-vi, mas se aplicada a todos os primeiros 160 adolescentes contemplados na primeira fase. Depois de sete meses de projeto, houve uma grata surpresa: uma empresa do




Polo Industrial de Manaus estava recrutando adolescentes para o quadro de aprendizes, e Bem-te-vi estava dentre os entrevistados. Ao fim das entrevistas, a recrutadora informou sobre a aprovação e a contratação do mais novo aprendiz.

A experiência do adolescente durou 22 meses, e depois desse período conquistou uma vaga efetiva de empregado celetista por tempo indeterminado. A constatação é que a aprendizagem profissional o transformou em uma pessoa com responsabilidades. Além disso, essa experiência de profissionalização o tornou um exemplo para os demais adolescentes da comunidade, que passaram a manter um pensamento de que “se deu certo para ele, como não pode dar certo para mim?”.




Na mesma linha, tem-se a trajetória de Gavião-real, parceiro de Bem-te-vi desde sempre nas sinaleiras de Manaus. Esse adolescente, no entanto, demonstrava uma expertise que chamava atenção, pois costumava reclamar da falta de oportunidades por serem daquele bairro e carregarem consigo a alcunha de viverem em uma comunidade de hansenianos, público a que se destinou inicialmente a ocupação daquele espaço da cidade. Sonhador, Gavião-real falava que seria diferente de seus irmãos, os quais, ao contrário dele, não manifestavam o interesse de participar do projeto. Essa empolgação não poderia ser esquecida, e a oportunidade veio, em uma conquista resultante de muita força de vontade e do desejo de fazer diferente: a aprovação em um curso superior, em decorrência de um processo seletivo realizado dentro da empresa, em parceria com uma das melhores instituições do município. Tem-se, então, um cenário perfeito: o adolescente foi afastado de uma situação de trabalho infantil, aceitou o desafio do projeto social, ingressou na aprendizagem profissional e, por meio de uma chance ofertada pelo empregador, iniciou um curso superior e foi contratado como empregado.

Bem-te-vi e Gavião-real são exemplos concretos de que a aprendizagem profissional é uma importante ferramenta para o combate ao trabalho infantil e a geração de oportunidades de ascensão social. Essa política, se bem aplicada, tem o potencial de proporcionar uma efetiva mudança de vida. Modelos de transformação, como os dois relatados, comprovam que a mudança alcança mais que o próprio adolescente ou jovem, pois impacta na família inteira. Em proporções maiores, pode-se afirmar que a multiplicação de casos análogos a esses indica que a aprendizagem profissional transformou a vida e a rotina de uma comunidade inteira.



Atualmente, o bairro Colônia Antônio Aleixo respira o Projeto Gente Grande. Os adolescentes passaram a buscar uma vaga e esperar dias melhores. Prova disso é a fala de um dos “donos de boca” do bairro: “Não se preocupe, professor. O senhor pode andar por onde quiser, e a hora que quiser. Ninguém irá tocar no senhor.”. Surgiu, então, um pedido nada usual e bastante assustador: “Só quero lhe pedir uma coisa: não mexa com os meus, que eu não mexo com os seus.”. Nas entrelinhas, percebe-se que o aliciamento para o tráfico de drogas está perdendo seu público-alvo para o projeto social. Em vez de produzir traficantes em potencial, a comunidade passou a gerar futuros jornalistas, advogados, professores e outras profissões não menos dignas.



Com o trabalho alicerçado na comunidade, a equipe de educação social de rua da Associação OPN partiu para um novo enfoque: adolescentes em situação de trabalho nas feiras, mercados e no comércio ambulante de Manaus (OPN, 2019). Nessa nova fase de abordagens, destaca-se o dia em que a equipe se deparou com uma menina magra e cheia de energia, que vendia “merenda” (lanche) nos arredores da Feira do Coroado, bairro periférico de Manaus. No entanto, a expressão de força de vontade e alegria escondia a quantidade de vezes em que foi aliciada por condutores de veículos e ambulantes. Esse receio não impedia que Beija-flor saísse de casa todos os dias, inspirada pelos pais que nunca lhe deixaram faltar o sustento. No entanto, depois da pandemia da COVID-19, o desemprego afetou seus pais. Isso resultou em uma adolescente a mais nas feiras de Manaus.

Na abordagem social da adolescente, a equipe entristeceu-se ao descobrir que ela morava em um bairro distante da base, o que tornaria difícil o atendimento à proposta de deixar o trabalho na feira e participar do projeto. No entanto, ela não pestanejou, e afirmou que aceitaria a vaga. Com as adaptações exigidas pelos tempos de pandemia, as aulas ocorreram e Beija-flor não faltou sequer um dia de curso. Depois de finalizar os ciclos, a adolescente passou a participar de um grupo de jovens voltado à multiplicação das boas experiências vivenciadas no projeto. Nesse ínterim, buscava uma oportunidade de ingresso no mercado de trabalho.

Esse dia chegou. Como era de se esperar, a menina que, na feira, vendia sacolas com verduras passou a vender algo mais valioso: promessas de dedicação, com vistas a um futuro melhor. A falta de vergonha de dizer de onde veio e a forma

de expor abertamente sua trajetória encantou a recrutadora. Embora a passagem de Beija-flor pela aprendizagem profissional esteja apenas na primeira semana, pode-se projetar o que está por vir: ela não completará os dois anos como aprendiz. Isso porque será contratada como efetiva antes do término desse contrato. Ela adiantou que não pretende esperar o passar do tempo. Vai iniciar um curso superior, enquanto experiencia o trabalho formal. De onde provém essa certeza? Do ingresso na aprendizagem profissional, que contribuirá para a elevação do seu potencial, ampliação dos horizontes e auxílio no caminho que não será trilhado nos corredores apertados e cheios das feiras de Manaus: essa trilha a levará naturalmente ao caminho do sucesso, da realização e da ascensão social.

5 CONCLUSÃO

Por meio da discussão realizada neste estudo, conclui-se que a aprendizagem profissional é mais do que uma norma exigida de empregadores e fiscalizadas pelo Estado. Deve, sim, ser compreendida como política pública de enfrentamento ao trabalho infantil, e servir ao combate à entrada prematura de crianças e adolescentes no mercado de trabalho no seu viés mais predador e precarizado, o qual visualiza na criança e no adolescente uma alternativa de mão de obra barata e pouco insurgente. O trabalho infantil é estrutural. É apenas a ponta do *iceberg* de inúmeros problemas sociais que se amplificam pela miséria e pela pobreza cíclica no Brasil. Nesse contexto, a aprendizagem mostra-se como uma alternativa de compatibilização entre formação técnico-profissional, a experiência prática laboral e a preservação da educação regular como continuidade formativa.

Procurou-se exemplificar, por meio de casos concretos, as potencialidades da aprendizagem, que permite a adolescentes reféns do trabalho infantil o acesso à zona de proteção das instituições formadoras e a melhoria da condição de vida, não apenas deles, mas de toda a família. Trata-se, evidentemente, de uma estratégia de superação de diferentes formas e manifestações de vulnerabilidade.

A partir dos dados expostos e das experiências narradas, ratifica-se a necessidade de foco da política pública de aprendizagem profissional direcionada àqueles que dela possam retirar o melhor proveito. Trata-se daqueles que diariamente

são afastados de oportunidades válidas e que veem no trabalho o anseio de realização da própria dignidade contra a exploração como mão de obra precarizada. De forma colateral, são adolescentes e jovens que atuam na distribuição de renda em um contexto de desigualdades e violações de direitos.

Por fim, como resposta aos desafios que se apresentam à solidificação da aprendizagem, demanda-se a formação de uma rede de estímulo à conscientização dos empregadores acerca da responsabilidade e do compromisso com o combate ao trabalho infantil como forma de desestimulá-lo, por meio da oferta de profissionalização e de trabalho protegido com foco central do desempenho da função social do trabalho e da iniciativa privada. Assim, outros adolescentes e jovens, como nossos três belos pássaros, poderão alçar voos mais altos e vivenciar novas e melhores experiências, na direção da felicidade e da realização de sonhos.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE O PEQUENO NAZARENO – OPN. **Diagnóstico da abordagem social “Criança não é de Rua”**: Um diagnóstico de crianças e adolescentes em situação de rua (CASRUA) na cidade de Manaus entre julho de 2016 a fevereiro de 2017. Manaus, 2017. Disponível em: https://drive.google.com/drive/folders/1L1aNW4FQbJ7jkiYs_gjSWDNGoWnb-k7g. Acesso em: 21 jun. 2021.

ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE O PEQUENO NAZARENO – OPN. **Diagnóstico social feiras e ambulantes**: de crianças e adolescentes em situação de rua (CASRUA) na cidade de Manaus, entre setembro de 2018 a fevereiro de 2019. Manaus, 2019. Disponível em: https://drive.google.com/drive/folders/1L1aNW4FQbJ7jkiYs_gjSWDNGoWnb-k7g. Acesso em: 21 jun. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.** Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em 21 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. 2018a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em 21 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 22 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Boletins da aprendizagem profissional.** 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>. Acesso em 5 jun. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Instrução Normativa nº 146, de 25 de julho de 2018.** Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional. 2018b. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/34730621/do1-2018-07-31-instrucao-normativa-n-146-de-25-de-julho-de-2018-34730599. Acesso em: 21 jun. 2021.

CLEMENTINO, Josbertini Virginio. **Aprendizagem Profissional: a lei que promove o trabalho descente para juventude e desenvolvimento econômico e social no Brasil.** IPEA, Brasília, v. 55, p. 45-50, 2013.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS – CORTE IDH. **Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil.** Sentença. 20 out. 2016. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 30 mai. 2021.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS – CORTE IDH. **Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil.** Sentença. 15 jul. 2020. Disponível em:

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 30 mai. 2021.

FAKHOURY FILHO, Tamer; GABRICH, Frederico de Andrade. (Re)pensando o ensino jurídico por meio das práticas de storytelling: o exemplo do júri. **Revista de Pesquisa e Educação Jurídica**. Brasília, v. 2, n. 1, p. 88-109, 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/rpej/article/view/180>. Acesso em 21 jun. 2021.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes. In: **Aprendizagem profissional e direitos humanos o direito fundamental dos jovens à profissionalização**. Mariane Josviak, Regina BergamaschiBley e Silvia Cristina Trauczynski (Org.). São Paulo: LTr, p. 15-29, 2017.

FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL – FNPETI. **FNPETI lança estudo com dados inéditos sobre trabalho infantil**. 21 jun. 2021. Disponível em: <https://fnpeti.org.br/noticias/2021/06/21/fnpeti-lanca-estudo-com-dados-ineditos-sobre-trabalho-infantil/>. Acesso em 21 jun. 2021.

GONÇALVES, Ana Lucia de Alencastro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. **Estudos avançados**. São Paulo, v. 28, n. 81, p. 191-200, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Desemprego**. 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 21 jun. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Nota Técnica nº 4. **A necessidade de auditores fiscais do Trabalho no Brasil: uma análise contemplando o grau de descumprimento da legislação trabalhista**. Jul. 2012. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/120731_nt_04_disoc.pdf. Acesso em 31 mai. 2020.

MÜHLEMANN, Samuel; WOLTER, Stefan. Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from costbenefit analyses. In: **IZA Journal of Labor Policy**, n. 3, 2014. Disponível em: <http://www.izajolp.com/content/3/1/25>. Acesso em 11 mar. 2020.

PAGANINI, Juliana. O trabalho infantil no Brasil: uma história de exploração e sofrimento. In: **Amicus Curiae**. v. 5. n.5 (2008). 2011. Disponível em: <http://periodicos.unesc.net/index.php/amicus/article/viewFile/520/514>. Acesso em: 18 jun. 2021.

SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; SILVA, Anderson Lincoln Vital da; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Preservação dos contratos de aprendizagem profissional em tempos de pandemia de Covid-19. **Prim@ Facie**, v. 20, n. 43, 2021. Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/53789>. Acesso em: 22 jun. 2021.

SANTANA, J. V. P.; SPOSATO, K. B. Direito fundamental à profissionalização do jovem: uma análise da política pública de aprendizagem no estado de Sergipe no biênio 2016-2017. In: **Seminário Nacional de Sociologia da UFS**, 2., 2018, São Cristóvão, SE. Anais. São Cristóvão, SE: PPGS/UFS, 2018. Disponível em: <https://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/13015>. Acesso em: 18 jun. 2020.

SILVA JUNIOR, P. R.; MAYORGA, Claudia. Experiências de jovens pobres participantes de Programas de Aprendizagem Profissional. **Psicologia & Sociedade** (Online), v. V.28, p. 298-308, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-03102016aop001>. Acesso em: 18 jun. 2021.


VELOSO, José Rodrigo Paprotzki. Aprendizagem Profissional e o poder público municipal: proposta de maior eficácia à política pública. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**. Brasília, v. 9, n. 1, p. 206-227, 2019.

VELOSO, José Rodrigo Paprotzki. Governança, deliberação democrática e lobby na política pública de Aprendizagem Profissional. **Brazilian Journal of Policy and Development**, v. 2, n. 3, p. 153-176, 29 set. 2020. Disponível em: <<http://brjpd.com.br/index.php/brjpd/article/view/63> >. Acesso em: 18 jun. 2020

PROFESSIONAL LEARNING: AN OPPORTUNITY FOR TEENAGERS IN CHILD LABOR SITUATION

ABSTRACT

It analyzes professional learning in numbers and the potential contribution of this public policy to combat child labor, based on information from the Executive Branch, covering the period from 2016 to 2020. The descriptive method is adopted, and bibliographic and documentary techniques are used, complemented with the use of the storytelling technique, in the section that precedes the final notes. The work structure initially comprises the approach of the fundamental right to professionalization. Then, the main indicators of professional learning are discussed. Then, the main current challenges for the implementation of professional learning are discussed. Finally, an experience report on the use of professional learning as an opportunity for adolescents in child labor situations is presented, in a reality evidenced in the outskirts of the city of Manaus. Finally, it is concluded, from the exposed data and the experiences narrated, the need for a differentiated focus in the execution of the public policy of professional learning aimed at those recipients who suffer the incidence of various forms of vulnerability



and social risk, especially adolescents who experience from an early age to situations of exposure to child labor in the worst forms.

Keywords: Professional learning. Child labor. Unemployment. Fundamental rights.