

APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: UMA AÇÃO AFIRMATIVA DE PROMOÇÃO DA INCLUSÃO DOS ADOLESCENTES E JOVENS NO SISTEMA EDUCACIONAL E NO MERCADO DE TRABALHO

Aline Calandrini Pinheiro¹
Marcos Antônio Bortolin Júnior²

1. Introdução. 2. Atual conjuntura econômica: Desafio para a aprendizagem profissional. 3. A aprendizagem profissional como ação afirmativa para garantir o acesso ao direito de adolescentes e jovens. 4. Avaliação da eficácia e a efetividade do programa de aprendizagem profissional como ação afirmativa. 5. Conclusões finais.

RESUMO

O estudo tem como foco o programa de aprendizagem profissional como ação afirmativa para superar a inferiorização do adolescente e do jovem nas relações de trabalho, ao promover o acesso à educação e ao mercado de trabalho. Assim, faz-se necessário conhecer a evolução dos direitos humanos dos adolescentes e jovens, a fim de compreender o atual sistema utilizado para a inclusão social do mencionado grupo, enfatizando os direitos à educação e ao trabalho. É importante analisar ainda as novas demandas do mundo do trabalho e a inferiorização do trabalhador adolescente e jovem, bem como compreender os aspectos normativos da aprendizagem a partir dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, busca-se avaliar a eficácia e a efetividade do programa de aprendizagem profissional como ação afirmativa, verificando se o programa de aprendizagem profissional está proporcionando os resultados pretendidos, garantindo aos adolescentes e jovens a formação educacional e a inserção no mercado formal de trabalho, favorecendo a inclusão social desse segmento. Portanto, a aprendizagem não pode significar a mera inserção dos adolescentes e jovens no mercado de trabalho, logo ela tem que constituir instrumento eficaz e efetivo de inclusão no mercado de trabalho e de promoção de desenvolvimento educacional e qualificação profissional dos adolescentes e jovens. Cumpre destacar que o aspecto quantitativo não pode sobrepor-se ao qualitativo, sob pena do instituto perder o objetivo. A inserção do aprendiz no mercado de trabalho tem de ser qualificada, uma vez que as funções por eles desempenhadas pressupõem uma formação profissional.

Palavras-chave: Aprendizagem; Ação Afirmativa; Educação; Trabalho.

¹ Auditora-Fiscal do Trabalho, Coordenadora de Fiscalização do Projeto de Combate ao Trabalho Infantil, SEINT - SRT/PA. Bacharel em Direito, UFPA – Universidade Federal do Pará; Bacharel em Engenharia de Produção, UEPA – Universidade do Estado do Pará.

² Auditor-Fiscal do Trabalho, Auditor Analista de Processos – SEMUR - SRT/PA. Especialista em Engenharia de Redes e Sistemas de Telecomunicações, INATEL – Instituto Nacional de Telecomunicações de Santa Rita do Sapucaí - MG. Bacharel em Engenharia de Telecomunicações, Faculdades COC de Ribeirão Preto.

1. INTRODUÇÃO

A atual conjuntura brasileira, marcada por instabilidade social e econômica, aumentou a demanda por trabalhadores com ampla qualificação profissional.

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, logo as exigências de qualificação, escolaridade e experiência tornaram-se mais rígidas.

Nesse sentido, Kuenzer conclui que o mundo do trabalho requer o domínio não só de conteúdos, mas dos caminhos metodológicos e das formas de trabalho intelectual multidisciplinar, e exige educação inicial e continuada rigorosa, em níveis crescentes de complexidade³.

Assim, os adolescentes e jovens brasileiros, por representarem, muitas vezes, uma mão de obra com baixa escolaridade, com pouca ou sem nenhuma qualificação e experiência, encontram-se em desvantagem na inserção no mundo do trabalho formal, tornando-se indivíduos vulnerabilizados.

De acordo com Frigotto, “a educação passa, então, a constituir-se num dos fatores fundamentais para explicar economicamente as diferenças de capacidade de trabalho e, conseqüentemente, as diferenças de produtividade e renda”⁴.

É importante salientar que muitos adolescentes e jovens começam a trabalhar para ajudar na renda familiar, bem como para ter acesso a bens de consumo ou para fazer atividades de lazer. São aspirações materiais, que nem sempre suas famílias podem satisfazer. Assim, eles entram no mercado de trabalho, muitas vezes em empregos precários e informais caracterizados pela supressão de garantias mínimas dos direitos trabalhistas, em busca de inclusão social, autonomia e independência econômica.

Destaca-se que, quando começam a trabalhar cedo, muitos têm seu desempenho escolar comprometido ou acabam abandonando a escola. Assim, por serem privados da educação formal, quando adultos, continuam na condição de exploração e vulnerabilidade devido à baixa qualificação, o que contribui para a perpetuação da pobreza.

³KUENZER, Acácia Zeneida. O ensino médio agora é para a vida: entre o pretendido, o dito e o feito. **Educação**

& Sociedade, v. 21, nº 70, abr 2001. p. 18.

⁴FRIGOTTO, G. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo: Cortez, 2003.

A realidade brasileira demonstra que parcela significativa desse grupo encontra-se à margem do sistema educacional e do mercado formal de trabalho, conforme dados do IBGE, obtidos através do Sistema Automático de Recuperação de Dados – SIDRA/IBGE:

Tabela 3912 - Pessoas de 14 a 17 anos de idade, ocupadas na semana de referência, grupos de idade, situação de ocupação na semana de referência e frequência à escola							
Variável = Pessoas de 14 a 17 anos de idade, ocupadas na semana de referência (Pessoas)							
Ano = 2010							
Brasil e Unidade da Federação	Grupo de idade	Situação de ocupação na semana de referência X Frequência à escola					
		Ocupadas - empregadas com carteira de trabalho assinada no trabalho principal			Ocupadas - demais ocupadas		
		Total	Frequentavam	Não frequentavam	Total	Frequentavam	Não frequentavam
Brasil	Total	557.679	400.073	157.606	2.138.696	1.648.475	490.222
	14 ou 15 anos	80.510	60.995	19.515	807.920	705.568	102.352
	16 ou 17 anos	477.168	339.078	138.090	1.330.777	942.907	387.870

Fonte: IBGE - Censo Demográfico⁵

Esses números do Censo 2010 demonstram que, no Brasil, no que se refere aos adolescentes na faixa etária de 14 a 17 anos, 2.696.375 estão trabalhando. Destes, 647.828 não frequentam escola e apenas 557.679 possuem CTPS anotada, ou seja, há um percentual de formalização de meros 20,68% dos trabalhos desempenhados por adolescentes desta faixa etária, o que justifica a necessidade de ações a fim de reverter essa situação em todo o Brasil.

Segundo estudo elaborado pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), em conjunto com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e o Banco de Desenvolvimento da América Latina (CAF), quase 30 milhões de jovens da região da América Latina e do Caribe não têm emprego, não estudam e nem recebem capacitação. Eles representam 21%

⁵Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=3912&z=cd&o=18&i=P>>. Acesso em: 17 nov. 2018.

dos jovens da região, em comparação com 15% na mesma situação nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)⁶.

Percebe-se, então, que essa realidade social evidencia uma incompatibilidade com o texto constitucional, visto que esse grupo, formado por adolescentes e jovens, é titular dos direitos à educação e ao trabalho.

A Constituição Federal de 1988, no artigo 6º, elenca a educação e o trabalho como direitos sociais, sendo então direitos fundamentais, portanto necessários à preservação da dignidade da pessoa humana⁷. Dessa forma, Brito Filho defende a plena realização dos direitos sociais, a partir da ideia de serem esses direitos componentes do mínimo necessário para o respeito à dignidade do ser humano, não fazendo sentido reconhecer a indispensabilidade de direitos se eles não serão respeitados no patamar adequado⁸.

A dignidade da pessoa humana é o princípio que determina que todos possuem os mesmos direitos, apesar das diferenças, constituindo assim base dos Direitos Humanos. Nesse sentido, Brito Filho aponta que a dignidade, dessa feita, deve ser considerada como atributo do ser humano, algo que dele faz parte e, portanto, o faz merecedor de um mínimo de direitos⁹.

É importante mencionar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Federal contemplam os direitos ao trabalho e à educação, portanto os adolescentes e jovens estão legalmente amparados por uma proteção especial, que inclui garantia de absoluta prioridade, acesso à escola e à profissionalização, todavia o que se observa é uma divergência entre o texto constitucional e a realidade brasileira, visto que são encontrados crianças e adolescentes à margem da sociedade, excluídos do acesso a muitos dos direitos acima elencados.

⁶Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/quase-30-milhoes-de-jovens-latino-americanos-nao-estudam-nem-trabalham/>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

⁷SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988**.

8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 97.

⁸BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2015, p. 63 e 64.

⁹Ibid., p. 44.

2. ATUAL CONJUNTURA ECONÔMICA: DESAFIO PARA A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

A retração da economia decorrente da crise econômica iniciada em meados de 2014 atingiu principalmente os trabalhadores mais jovens.

No atual cenário, podemos elencar como principais obstáculos: falta de conscientização dos empregadores, tentativas constantes de flexibilização das regras de aprendizagem no Congresso e dificuldades de fiscalizar os empregadores devido ao déficit de Auditores-Fiscais do Trabalho.

Parte dos empregadores contrários à aprendizagem ainda alega empecilhos burocráticos para demissões sem justa causa, necessidade de supervisão constante dos aprendizes e ausência de entidades formadoras que atendam suas expectativas de qualificação de acordo com sua área de atividade.

Segundo dados do Ministério da Economia, em 2017, foram admitidos 386.212 aprendizes, e, em 2018, foram admitidos 444.189 aprendizes, o que representou um crescimento expressivo de 15% de um ano para o outro. No entanto, se tomarmos como referência a cota mínima de 5% estabelecida por Lei, esses números representam apenas 46,52% do potencial de contratos de Aprendizagem, já que o potencial de contratação era de 954.823 aprendizes, em todo o país¹⁰, conforme tabela abaixo divulgada em 2019 pelo Ministério da Economia.

Tabela - Ranking Nacional de Aprendizagem Profissional				
Aprendizes admitidos e potencial de contratação em 2018				
	UF	Potencial¹¹	Admitidos	%
1º	Ceará	27.340	17.417	63,71%
2º	Goiás	27.062	16.662	61,57%
3º	Roraima	1.282	741	57,80%
4º	Distrito Federal	19.044	10.609	55,71%
5º	Sergipe	7.013	3.881	55,34%
6º	Espírito Santo	16.830	9.166	54,46%

¹⁰ Disponível em: <<https://www.chegadetrabalhoinfantil.org.br/noticias/materias/444-189-adolescentes-e-jovens-foram-contratados-como-aprendizes-em-2018-crescimento-foi-de-15-em-relacao-ao-ano-anterior/>>. Acesso em: 19 jul. 2019.

¹¹ O potencial refere-se a cota mínima (5%) das empresas que devem cumprir a cota de aprendizagem, conforme a Lei nº 10097/2000 e trata-se de um índice do potencial de aprendizes. Número verificado em dezembro de 2018.

7º	Rio Grande do Norte	9.512	5.174	54,39%
8º	Rio Grande do Sul	64.112	34.769	54,23%
9º	Rondônia	5.251	2.834	53,97%
10º	Rio de Janeiro	81.377	43.345	53,26%
11º	Amazonas	11.158	5.856	52,48%
12º	Amapá	1.421	737	51,86%
13º	Paraíba	9.465	4.879	51,55%
14º	Santa Catarina	50.368	25.803	51,23%
15º	Pará	18.207	8.783	48,24%
16º	Bahia	39.645	19.007	47,94%
17º	Paraná	61.112	28.638	46,86%
18º	Acre	1.745	802	45,96%
19º	Minas Gerais	96.575	43.681	45,23%
20º	Mato Grosso	17.805	7.456	41,88%
21º	Tocantins	4.447	1.833	41,22%
22º	São Paulo	311.878	126.719	40,63%
23º	Pernambuco	32.202	12.298	38,19%
24º	Piauí	6.974	2.500	35,85%
25º	Mato Grosso do Sul	12.915	4.551	35,24%
26º	Alagoas	9.117	2.921	32,04%
27º	Maranhão	10.966	3.127	28,52%
	Total	954.823	444.189	46,52%

Fonte: Ministério da Economia

Depreende-se ainda da tabela acima que nenhum estado da Federação sequer se aproximou do potencial de contratação de aprendizes, uma vez que o campeão, Ceará, atingiu apenas 63,71% deste potencial.

Os números também demonstram que o déficit de contratação de aprendizes não está relacionado a nenhuma região específica, uma vez que há representantes do Centro-Oeste, Nordeste, Norte, Sudeste e Sul nas oito primeiras colocações assim como nas onze últimas colocações.

Merece destaque negativo o fato de os dois estados com maior potencial de contratação de aprendizes, São Paulo e Minas Gerais, ambos localizados na região mais desenvolvida economicamente do país, se situarem nas dez últimas colocações, diminuindo a média nacional e deixando de contribuir com efetividade na formação teórico-profissional dos jovens e adolescentes.

Nesta senda, ainda há muito que se avançar neste tema em todos os cantos do país, o que se espera que ocorrerá com a retomada do crescimento econômico,

com a divulgação das ações de aprendizagem profissional nas mídias de massa e especializadas e, principalmente, com a conscientização dos empregadores, notadamente os de médio e grande porte, acerca da importância socioeconômica dessas ações.

3. A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL COMO AÇÃO AFIRMATIVA PARA GARANTIR O ACESSO AO DIREITO DE ADOLESCENTES E JOVENS

A existência do direito no plano formal por si só não garante o acesso ao direito. Faz-se, necessário, então, garantir sua existência no plano material, permitindo o efetivo exercício do direito.

Considerando essas desigualdades e essa exclusão, das quais os adolescentes e jovens sofrem, apesar de todos possuírem os mesmos direitos, o meio de proporcionar igualdade é distingui-los, permitindo que todos tenham acesso ao direito. Nesse passo, Brito Filho ensina que nem sempre o tratamento formalmente igual a todas as pessoas, indistintamente, será suficiente para deixá-las em condições de equilíbrio, pois, às vezes, há diferenças entre elas que, somente por isso, colocam-nas em condições de desigualdade e de exclusão, sendo necessário implementar políticas que revertam esse quadro¹².

Ademais, o mencionado autor destaca que:

Além disso, entendo que somente em um modelo de justiça distributiva é possível pensar na obrigação de conceder a todos os indivíduos os direitos que são indispensáveis para que tenham uma vida digna e possam dar curso às ações necessárias para o cumprimento de seu plano de vida¹³.

Essa ideia de justiça distributiva é defendida por John Rawls, que apresentou a teoria da justiça denominada justiça como equidade.

Para Rawls, “a justiça é a primeira virtude das instituições sociais”, pelo que, caso injustas, mesmo leis e instituições eficientes e bem organizadas devem ser eliminadas, assim como nem todo o bem-estar da sociedade pode justificar a violação da liberdade de uma pessoa¹⁴.

¹²BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Ações Afirmativas**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 62.

¹³Idem. **Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2015, p. 47.

¹⁴BRITO FILHO, op. cit., p. 35.

A justiça como equidade requer que, primeiro, cada pessoa tem um direito igual a um esquema plenamente adequado de liberdades básicas iguais que seja compatível com um esquema similar de liberdades para todos; segundo, as desigualdades sociais e econômicas devem ser organizadas de modo que ambas sejam (a) para o maior benefício dos menos privilegiados e (b) vinculadas a profissões e a cargos abertos a todos, sob condições de justa igualdade de oportunidades¹⁵.

Nesse sentido, Lovett ressalta que:

Rawls reconhece que pode ser impossível sob condições menos do que favoráveis realizar integralmente até mesmo um limite modesto de igualdade justa de oportunidades; em tais casos, devemos lutar por “ampliar as oportunidades de quem tem menos oportunidades” primeiramente¹⁶.

Tal ideia nos remete aos dois princípios de justiça estabelecidos por Rawls:

[...] o primeiro requer igualdade na determinação de direitos e deveres fundamentais; o segundo sustenta que as desigualdades econômicas [...] são justas apenas se resultam em compensação de benefícios para todos, especialmente para os membros menos favorecidos da sociedade¹⁷.

No que tange a esse segundo princípio, Brito Filho explica que “Rawls aceita as desigualdades econômicas e sociais, mas desde que tragam o maior benefício que for possível para os menos favorecidos e desde que se tenha igualdade de oportunidades”¹⁸.

Ademais, é importante mencionar o ensinamento de Dworkin, principalmente no que se refere à ideia de igualdade de recursos. “[...] Dworkin tem consciência de que algumas condições dos indivíduos, e que não existem por opção destes, podem fazer com que, mesmo em uma distribuição igualitária, haja diferenças”¹⁹. Assim, fazem-se necessários ajustes e compensações dessas condições, que conduzem à vulnerabilidade no acesso a bens fundamentais, a fim de haja uma igualdade de recursos. E uma das medidas possíveis de promover condições diferenciadas de acesso a esses bens é a ação afirmativa²⁰.

¹⁵LOVETT, Frank. **Uma teoria da justiça, de John Rawls**. Tradução de Vinicius Figueira. Revisão Técnica de

Maria Carolina dos Santos Rocha. Porto Alegre: Penso, 2013, p. 60.

¹⁶ Ibid., p. 102.

¹⁷ Ibid., p. 32.

¹⁸BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Ações Afirmativas**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 44.

¹⁹ Ibid., p.52.

²⁰ Ibid., p.52 e 53.

Convém informar que, segundo o Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa – GEMAA – do Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade Estadual do Rio de Janeiro:

“Ações afirmativas são políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão sócio-econômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural”²¹.

Desse modo, nesse modelo de justiça distributiva, no qual “o estado é obrigado a proporcionar a seus cidadãos um mínimo de bem-estar material”²², justifica-se a adoção de ação afirmativa a fim de promover o efetivo exercício dos direitos fundamentais à educação e ao trabalho, o que pode se dar mediante o programa de aprendizagem profissional, pois, com o contrato de aprendizagem, promove-se a inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho e sua qualificação através da formação técnico-profissional.

Cumpre-se assinalar que o programa de aprendizagem profissional é uma política pública de caráter permanente, que reúne a qualificação e a inserção em uma única ação. Esse programa tem como objetivo garantir o acesso ao trabalho digno e o desenvolvimento das potencialidades dos adolescentes e jovens, dando-lhes a oportunidade de adquirir conhecimentos técnicos e práticos de forma assistida e dirigida sem prejuízo para sua formação escolar.

A aprendizagem profissional encontra-se disciplinada na Lei nº 10.097/2000²³, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT²⁴ e no Decreto nº 9.579/2018²⁵.

A CLT define que Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete

²¹ Disponível em < <http://gema.iesp.uerj.br/o-que-sao-acoes-afirmativas/>> Acesso em: 02 out. 2019.

²² BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Ações Afirmativas**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 24.

²³ BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em:


<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm>. Acesso em: 03 out. 2019.

²⁴ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 03 out. 2019.


²⁵ BRASIL. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm>. Acesso em: 03 out. 2019.



a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Essa formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas e desenvolvidas sob a orientação e responsabilidade de instituição formadora qualificada, que pode ser do Serviço Nacional de Aprendizagem e, caso os cursos ou vagas oferecidos por esse serviço não sejam suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser atendida pelas Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.



Ressalta-se que, além do aprendiz estar inscrito em programa de aprendizagem, ele tem de estar matriculado e frequentando a escola. Por isso, além de ampliar aos adolescentes e jovens o acesso ao mercado de trabalho, objetiva-se também incluí-los no sistema de ensino voltado à qualificação profissional.

Percebe-se, então, que a aprendizagem profissional, em razão do seu formato, congrega educação e trabalho.

O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei n.º 8.069/1990) também prevê o direito à aprendizagem, nos artigos 60 a 69, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente; ademais, estabelece que o programa tem de ser executado de acordo com as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor (artigo 62 do ECA).

E, ao fazer referência ao artigo 62 do ECA, Oliveira destaca que a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/1996) insere entre o ensino médio e o superior, normas sobre a educação profissional integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia visando o permanente desenvolvimento, portanto, de aptidões para a vida produtiva, articulando-se com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente do trabalho. Uma das funções da educação

profissional é a de promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho para adolescentes, jovens e adultos²⁶.

A aprendizagem profissional, portanto, constitui instrumento de ação afirmativa para que haja uma compatibilidade entre a realidade fática e o texto constitucional, pois, apesar de serem garantidos, na Constituição Federal, os direitos fundamentais sociais à educação e ao trabalho aos adolescentes e jovens, na prática, parcela desse grupo encontra-se excluída do efetivo exercício desses direitos. Dessa forma, as cotas de aprendizagem surgem como instrumento de ação afirmativa de promoção da concretização dos direitos à educação e ao trabalho aos adolescentes e jovens.

Frisa-se ainda que com a contratação de aprendizes, a empresa tem a oportunidade de “moldar” o perfil deste jovem profissional de acordo com sua cultura e necessidades, além de contar com o entusiasmo, poder de inovação e criatividade dos jovens. A própria carga horária destinada às atividades realizadas dentro da instituição formadora pode contribuir positivamente para o desenvolvimento das atividades do jovem na empresa, pois ele estará próximo a conteúdos atuais, conhecendo ferramentas e novas tendências de mercado²⁷.

Brito Filho define a ação afirmativa como forma ou modelo de combate à discriminação que, por meio de normas que estabelecem critérios diferenciados de acesso a determinados bens, opõe-se à exclusão causada às pessoas pelo seu pertencimento a grupos vulneráveis, proporcionando uma igualdade real entre os indivíduos²⁸.

Percebe-se que, diante das diversidades, a ação afirmativa constitui-se em meio necessário para que haja um tratamento diferenciado ao grupo vulnerável, a fim de que se promova o acesso a determinados direitos.

A este respeito, Fonseca destaca que as ações afirmativas podem ser compreendidas como instrumentos imprescindíveis para que as sociedades dirijam-se à busca dos excluídos, abrindo atalhos, rompendo tabus, justamente para propiciar que todos tenham acesso às liberdades individuais e à igualdade material²⁹.

²⁶OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e Profissionalização de Adolescente**. São Paulo: LTr, 2009, p. 246.

²⁷ Disponível em <<https://administradores.com.br/artigos/contratacao-de-jovens-como-alternativa-em-tempos-de-crise/>> Acesso em: 19 jul. 2019.

²⁸BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Ações Afirmativas**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 63 e 64.

²⁹FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. p. 156.

Convém mencionar que a ação afirmativa tem como base o valor da igualdade, igualdade além do campo formal, visto que busca uma distribuição mais igualitária dos bens e recursos entre os membros da sociedade, sendo necessário muitas vezes, então, tratamento diferenciado aos sujeitos.

Segundo Cruz, muitas vezes, estabelecer uma diferença, distinguir ou separar é necessário e indispensável para a garantia do próprio princípio da isonomia, ou seja, para que a noção de igualdade atenda às exigências do princípio da dignidade humana e da produção discursiva (com argumentos racionais de convencimento) do direito³⁰.

Assim, as ações afirmativas promoveriam igualdade de oportunidades através da imposição de cotas de acesso a essas minorias sociais a oportunidade de emprego e a instituições educacionais. E, ao promover essa igualdade material, a ação afirmativa tem também como objetivo proteger a própria dignidade humana.

Nesse sentido, Wolfgang enfatiza que “sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á lhe negando a própria dignidade”³¹.

Portanto, a contratação de aprendizes apresenta-se como uma ação afirmativa na promoção dos direitos fundamentais à educação e ao trabalho dos adolescentes e jovens brasileiros, visto que impulsiona a inserção dessa mão de obra no mercado de trabalho e sua qualificação a partir de uma formação técnico-profissional, garantindo-lhes assim igualdade de condições e existência digna.

No que se refere ao conceito da formação técnico-profissional, Fonseca explica que se caracteriza a formação técnico-profissional por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho. Este conceito revoluciona a concepção sobre aprendizagem, que não mais está atrelada às profissões específicas, como ocorria outrora. Trata-se de um processo metódico progressivamente orientado com experiências alternadas entre teoria e prática, para propiciar competências básicas para o trabalho. Isso se

³⁰CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença**: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2003, p. 22.

³¹SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988**.

8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 97.

deve à constante mutabilidade das tarefas desenvolvidas no mundo de trabalho, permanentemente convulsionado pelas rápidas transformações impostas pela tecnologia, que tornam obsoletas as antigas profissões que hoje são, muitas vezes, realizadas por robôs ou computadores³².

Ressalta-se que a Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta a contratação de aprendizes como ação afirmativa, sendo que o Decreto nº 9.579/2018 dispensa da obrigação legal de contratar aprendizes as microempresas, as empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que tenham a educação profissional por objeto.

Trata-se de um modelo de ação afirmativa, pois impõe às empresas percentuais mínimos e máximos de contratação de aprendizes, com o objetivo de garantir-lhes o acesso ao mercado de trabalho e ao sistema de ensino voltado à qualificação profissional.

Ademais, apesar de não ser uma obrigação legal, pode-se considerar um dos objetivos do instituto da aprendizagem o aproveitamento do aprendiz após o término do contrato de aprendizagem. Então, mais do que um dever legal, a contratação de aprendizes é uma oportunidade de qualificação profissional de um trabalhador que poderá fazer parte do quadro de empregados do estabelecimento.

Nesse sentido, Fonseca entende que a ideia subjacente nas cotas ou na chamada inserção especial alimenta a pretensão de causar um impacto, um choque comportamental propositado, para favorecer a progressiva inclusão de pessoas comumente escondidas do convívio social³³.

Com isso, constata-se que a obrigatoriedade legal de contratar aprendizes representa uma ação afirmativa importante para a sociedade brasileira em geral, a partir do momento que incentiva o pleno emprego e o trabalho digno e protegido para os adolescentes e jovens, agregado à educação, fomentando, conseqüentemente, a inclusão social.

³²FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. In: JOSVIK, M; BLEY, R.B. (Org.). O direito à profissionalização: da teoria à prática. **Seraprendiz! Aprendizagem profissional e políticas públicas**: aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTr, 2009. p. 30.

³³FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006. p.226.

Dessa forma, ao analisar a adequação das ações efetivadas com os objetivos propostos pelo programa de aprendizagem profissional, deve-se levar em consideração as reais demandas sociais dos adolescentes e jovens e as exigências do mundo do trabalho, especialmente diante da configuração econômica brasileira atual.

4. AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA E A EFETIVIDADE DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL COMO AÇÃO AFIRMATIVA

Os programas de aprendizagem profissional como ações afirmativas têm apresentado excelentes resultados às empresas participantes, aos aprendizes e à sociedade como um todo.

Dentre os principais resultados para as empresas, inclusive às desobrigadas de contratar aprendizes, merecem destaque: incentivos fiscais significativos por meio da redução do percentual de FGTS pago ao aprendiz, no caso 75% inferior à contribuição paga ao funcionário padrão, bem como a dispensa do aviso prévio remunerado; marketing social que associa a imagem da empresa a uma política pública de amplo impacto social; impacto econômico por reaquecer a economia por meio da recuperação do poder de compra e diminuição dos índices de inadimplência; redução do turnover devido ao fato de o aprendiz considerar o primeiro emprego como a grande oportunidade da vida; alta produtividade resultante do valor intelectual e técnico agregado pelo aprendiz à produção por meio da contínua qualificação, somado a um menor custo tributário dos jovens; aproveitamento do aprendizado teórico ministrado pela instituição qualificadora; convivência de gestores e equipes com as novas gerações; retenção de talentos³⁴.

Já os aprendizes têm todos os direitos trabalhistas e previdenciários assegurados e são incentivados a assegurar a frequência escolar e a se inserir na cultura, valores e rotinas da empresa, o que pode acarretar em um profundo conhecimento gerador de ganhos de eficiência, produtividade e experiência profissional, além do aprendizado teórico adquirido na instituição qualificadora e de

³⁴ Disponível em: < <http://societaprofissional.com.br/blog/lei-da-aprendizagem/beneficios-da-lei-do-aprendiz-para-empresas/>.> Acesso em: 19 jul. 2019.

uma nova perspectiva de vida devido ao aprendizado de uma profissão. Algumas pesquisas, inclusive, trazem que entre 50% a 75% dos aprendizes são contratados efetivamente após o término do contrato de aprendizagem.

Para a sociedade, a contratação de aprendizes tem efetivo papel social por tirar jovens de um contexto de marginalização / exploração do trabalho infantil e inseri-los em um contexto de formalização do trabalho, melhorando a renda de famílias e colaborando com a justiça social do país.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O programa de aprendizagem profissional, nos moldes preceituados pela legislação vigente, constitui ação afirmativa como forma de superação da inferioridade dos adolescentes e dos jovens nas relações de trabalho, a partir do desenvolvimento educacional e qualificação profissional, garantindo assim igualdade de oportunidades, dignidade humana e justiça social.

Todavia, a aprendizagem não pode significar a mera inserção dos adolescentes e jovens a qualquer custo no mercado de trabalho, e sim tem que constituir instrumento eficaz e efetivo de inclusão no mercado de trabalho e de promoção de desenvolvimento educacional e qualificação profissional dos adolescentes e jovens, ou seja, o aspecto quantitativo não pode sobrepor-se ao qualitativo, sob pena do instituto perder o objetivo.

Essa inserção tem de ser qualificada por meio de estímulo de valores como responsabilidade, cidadania e integridade, uma vez que as funções por eles desempenhadas pressupõem uma formação profissional, conforme dispõe o artigo 429 da CLT.

Nesse caso, no que se refere à base de cálculo para a fixação da cota de aprendizagem, Oliva destaca que:

[...] A situação é pior do que originalmente se imaginava. Não só cortadores de cana, mas empacotadores de supermercados e outras funções que não exigem maior qualificação, estão sendo consideradas na base de cálculo para a obtenção dos percentuais obrigatórios, ainda que a aprendizagem seja desenvolvida em outras funções correlatas [...]

Usinas de açúcar e álcool que possuem dois mil, três mil, quatro mil trabalhadores empregados no corte da cana-de-açúcar também estão tendo de considerá-los na base de cálculo. Assim, o número obrigatório de

aprendizes está sendo elevado artificialmente, contrariando, a nosso ver, a lei e os propósitos da aprendizagem³⁵.

Para o cálculo da cota de aprendizagem (número equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos empregados existentes em cada estabelecimento), levam-se em consideração as funções que demandam formação profissional, que são aquelas assim consideradas na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, conforme estipula o artigo 52 do Decreto nº. 9.579/2018.

A Instrução Normativa nº 146, de 25 de julho de 2018 da Secretaria de Inspeção do Trabalho³⁶, que dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional, ainda trouxe expressamente que a exclusão de funções que integram a base de cálculo da cota de aprendizes constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho, em consonância com o art. 611-B, XXIII e XXIV, CLT.

Oliva destaca que, quanto à definição das funções que demandem formação profissional, se exclui os cargos que exigem qualificação especial, por óbvio, não pode pretender que as funções que não demandem nenhuma, compoñham o quadro ou a base da aprendizagem³⁷.

Assim, a colocação em atividades que não demandem na prática qualquer formação técnico-profissional, a exemplo daquelas de cunho meramente repetitivo e as tarefas braçais, que exigem apenas esforço físico, são incompatíveis com os resultados propostos pela aprendizagem profissional, quais sejam o desenvolvimento educacional e a qualificação profissional, logo não deveriam ser consideradas para fins de apuração do número de aprendizes a serem contratados. Portanto, não basta inserir o adolescente e o jovem no mercado de trabalho, faz-se imprescindível analisar a atividade por ele executada.

Nesse sentido, Oliva acrescenta que:

A par de impensável para adolescentes, por ser um dos mais penosos dos que se têm notícia, mesmo para jovens com mais de 18 anos, não dá para

³⁵OLIVA, José Roberto Dantas. Trabalho Infantojuvenil: panorama e desafios no Brasil e no Estado de São Paulo. **Revista Amatra XV - 15ª Região**. São Paulo, n. 5, abril, 2012, p. 69. Disponível em: <<http://www.portal.trt15.jus.br/web/trabalhoinfantil/artigos>>. Acesso em: 30 nov. 2018.

³⁶BRASIL. Instrução Normativa SIT nº 146, de 25 de julho de 2018. Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 01 ago. 2018.

³⁷ Ibid., p. 70

imaginar qual seria o objeto da aprendizagem num contrato de trabalho rural no corte manual da cana³⁸.

Ademais, é importante considerar que a aprendizagem pressupõe um contrato de trabalho especial, a relação jurídica existente entre o aprendiz e o empregador não pode ser equiparada àquela presente em um contrato de trabalho normal, visto que o aprendiz é um sujeito ainda em desenvolvimento, tanto no aspecto biológico quanto no aspecto educacional e profissional, logo necessita de um ambiente protegido e de uma atividade que seja capaz de propiciar o desenvolvimento de suas potencialidades. "Fora de tal contexto, há fraude, e não aprendizagem"³⁹.

Há de se verificar também o cronograma de aprendizagem do curso, pois este deve contemplar um ensinamento técnico-profissional metódico e o desenvolvimento das atividades teóricas e práticas e a consequente descaracterização do contrato de aprendizagem em complexidade progressiva. Além disso, no que tange à parte prática, as tarefas executadas no estabelecimento da empresa devem corresponder às atividades teóricas do curso no qual o aprendiz foi matriculado, para que não ocorra desvio de função.

A aprendizagem profissional, então, deve preparar o adolescente e jovem para o mercado de trabalho; assim, os cursos de aprendizagem devem estar preocupados em satisfazer as reais demandas do mundo do trabalho, visto que as empresas buscam cada vez mais por profissionais capacitados, qualificados e com experiência adequada; caso contrário, o egresso do programa terá dificuldades em se realocar no mercado de trabalho formal com remuneração adequada.

Portanto, se for desvirtuada a finalidade pedagógica do programa, haverá a precarização das condições de trabalho do adolescente ou jovem, que representará mão de obra barata e prestará os mesmos serviços que os colegas de trabalho efetivos, alimentando a cadeia de exclusão social, além de outros malefícios decorrentes desta situação, como cansaço causado pela dupla jornada, responsabilidade excessiva, falta de tempo para as atividades de lazer e estudos e sobrecarga física que causa dores no corpo.

³⁸Ibid., p. 69.

³⁹OLIVA, José Roberto Dantas. Trabalho Infantojuvenil: panorama e desafios no Brasil e no Estado de São Paulo. **Revista Amatra XV - 15ª Região**. São Paulo, n. 5, abril, 2012, p. 69. Disponível em: <<http://www.http://portal.trt15.jus.br/web/trabalhoinfantil/artigos> > . Acesso em: 30/11/2018.

Por isso a relevância de avaliar o modo como a aprendizagem profissional está ocorrendo na prática e os resultados alcançados, a fim de compará-los com os objetivos propostos no momento da criação do programa.

Destarte, este artigo pretende contribuir para a divulgação e enriquecimento dos estudos de como a aprendizagem profissional como ação afirmativa, respeitada a normatividade vigente, pode trazer benefícios aos empregadores, aos adolescentes, aos jovens e à sociedade como um todo na atual conjuntura econômica, deixando de ser encarada como uma obrigação formal geradora de custos e eivada de burocracia.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRADORES.COM. Disponível em:
<<https://administradores.com.br/artigos/contratacao-de-jovens-como-alternativa-em-tempos-de-crise/>> Acesso em: 19 jul. 2019.

ARENDDT, Hannah. A Condição Humana. 10ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense Universitária, 2005.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm>. Acesso em: 03 out. 2019.

_____. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 03 out. 2019.

_____. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm>. Acesso em: 03 out. 2019.

_____. Instrução Normativa SIT nº 146, de 25 de julho de 2018. Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 01 ago. 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente. São Paulo: LTr, 2004.

_____. Ações Afirmativas. 4.ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. Direitos Humanos. São Paulo: LTr, 2015.

_____. Discriminação no trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

CITTADINO, Gisele. Pluralismo, direito e justiça distributiva: elementos de filosofia constitucional contemporânea. 4ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. 4ª ed.rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

DWORKIN, Ronald. Levando os direitos à sério. Tradução de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

_____. Uma questão de princípio. Tradução de Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

_____. A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade. Tradução de Jussara Simões. Revisão Técnica e da Tradução de Cícero Araújo e Luiz Moreira. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FLEISCHACKER, Samuel. Uma breve história da justiça distributiva. Tradução de Álvaro de Vita. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

_____. In: JOSVIK, M; BLEY, R.B. (Org.). O direito à profissionalização: da teoria à prática. Ser aprendiz! Aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTr, 2009.

FRIGOTTO, G. Educação e a crise do capitalismo real. São Paulo: Cortez, 2003.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ação Afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GRUPO DE ESTUDOS MULTIDISCIPLINARES DA AÇÃO AFIRMATIVA – GEMAA. Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade Estadual do Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://gemma.iesp.uerj.br/o-que-sao-acoes-afirmativas/>> Acesso em: 02 out. 2019.

KUENZER, Acácia Zeneida. O ensino médio agora é para a vida: entre o pretendido, o dito e o feito. *Educação & Sociedade*, v. 21, n. 70, abr 2001.

LOVETT, Frank. Uma teoria da justiça, de John Rawls. Tradução de Vinicius Figueira. Revisão Técnica de Maria Carolina dos Santos Rocha. Porto Alegre: Penso, 2013.

OLIVA, José Roberto Dantas. O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil: com as alterações promovidas pela Lei n.º 11.180, de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite da idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos. São Paulo: LTr, 2006.

OLIVA, José Roberto Dantas. Trabalho Infantojuvenil: panorama e desafios no Brasil e no Estado de São Paulo. *Revista Amatra XV - 15ª Região*. São Paulo, n. 5, abril, 2012. Disponível em: <<http://www.http://portal.trt15.jus.br/web/trabalhoinfantil/artigos> >. Acesso em: 30 nov. 2018.

OLIVEIRA, Oris de. Trabalho e Profissionalização de Adolescente. São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/quase-30-milhoes-de-jovens-latino-americanos-nao-estudam-nem-trabalham/>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

RAWLS, John. Uma teoria da justiça. 2. ed. Tradução de Almiro Pisetta e Lenita Maria Rímoli Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

REDE PETECA – CHEGA DE TRABALHO INFANTIL. Disponível em: <<https://www.chegadetrabalhoinfantil.org.br/noticias/materias/444-189-adolescentes-e-jovens-foram-contratados-como-aprendizes-em-2018-crescimento-foi-de-15-em-relacao-ao-ano-anterior/>>. Acesso em: 19 jul. 2019.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa. O Conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. *Gênesis - Revista de Direito Administrativo Aplicado*, Curitiba, n.10, p. 651, jul./set. 1996.

RODRIGUES, Eder Bonfim. Ações afirmativas e o princípio da igualdade no estado democrático de direito. Curitiba: Juruá, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988. 8ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=3912&z=cd&o=18&i=P>>. Acesso em: 17 nov. 2018.

SOCIETÁ PROFISSIONAL. Disponível em: < <http://societaprofissional.com.br/blog/lei-da-aprendizagem/beneficios-da-lei-do-aprendiz-para-empresas/>.> Acesso em: 19 jul. 2019.

WUCHER, Gabi. Minorias: proteção internacional em prol da democracia. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000.

PROFESSIONAL LEARNING: AN AFFIRMATIVE ACTION TO PROMOTE THE INCLUSION OF TEENAGERS AND YOUNG PEOPLE IN THE EDUCATIONAL SYSTEM AND THE LABOR MARKET

ABSTRACT

The study focuses on the professional apprenticeship program as affirmative action to overcome the present inferiorization of the adolescent and the young in the labor relations, by promoting access to education and the labor market. Thus, it is necessary to know the evolution of the human rights of adolescents and young people, in order to understand the current system used for the social inclusion of the mentioned group, emphasizing the rights to education and work. It is also important to analyze the new demands of the world of work and the inferiorization of the adolescent and young worker, as well as to understand the normative aspects of learning, based on the principles of equality and dignity of the human person. Thus, it is sought to evaluate the effectiveness and effectiveness of the professional apprenticeship program as affirmative action, verifying if the professional apprenticeship program is providing the desired results, guaranteeing adolescents and youngsters the educational training and insertion in the formal work market, favoring the social inclusion of this segment. Therefore, learning cannot mean the mere insertion of adolescents and young people in the labor market, it must therefore be an effective and effective instrument for inclusion in the labor market and promotion of educational development and professional qualification of adolescents and young people. It is important to emphasize that the quantitative aspect cannot overlap with the qualitative, otherwise the institute loses its objective. The insertion of the apprentice in the labor market must be qualified, since the functions performed by them presuppose a professional training.

Keywords: Apprenticeship; Affirmative Action; Education; Work;