

Proteção Jurídica do Trabalho do Jovem no Brasil  
*Legal Protection of Youth Work in Brazil*  
*Protección Legal de Trabajo Juvenil en Brasil*

---

Sidnei Machado\*

---

RESUMO

*Este artigo apresenta algumas reflexões a respeito da regulação jurídica do trabalho juvenil no Brasil. Tem o objetivo de destacar as profundas alterações no texto constitucional brasileiro, para identificar o seu conteúdo e alcance na relação de trabalho e o mercado de trabalho, bem como a sua articulação com a formação do jovem.*

*Palavras-chave: Mercado de trabalho. Trabalho do jovem. Políticas públicas para jovens. Direito do Trabalho. Constituição brasileira.*

ABSTRACT

*This article presents some thoughts on the legal framework regarding youth labor in Brazil. The aim of this study is to highlight the profound changes in the Brazilian Constitution to identify their content and scope in employment relations and the labor market, and its articulation in the qualification of youths.*

*Keywords: Labor market. Youth Labor. Government policies for youths. Labor Law. The Brazilian Constitution.*

RESUMEN

*Este artículo presenta algunas reflexiones acerca de la regulación jurídica del trabajo juvenil en Brasil. Su objetivo es poner en relieve los profundos cambios en la Constitución Brasileña, para identificar su contenido y el alcance de la relación laboral y el mercado de trabajo, así como también su articulación con la formación de los jóvenes.*

*Palabras clave: Mercado de trabajo. Trabajo de jóvenes. Políticas gubernamentales para la juventud. Derecho laboral. Constitución Brasileña.*

---

\* Advogado pela Universidade Estadual de Londrina (UEL), Londrina, Paraná, Brasil. Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba, Paraná, Brasil. Professor na área de Direito na mesma universidade. E-mail: sidneimchd@gmail.com

Artigo recebido em janeiro/2013 e aceito para publicação em fevereiro/2013.

## INTRODUÇÃO

O tratamento normativo do trabalho do jovem no Brasil vem sofrendo profunda reformulação nos últimos anos, com alterações legislativas importantes, incluindo com uma recente alteração em 2010 no texto constitucional de 1988.

O Brasil vive desde 2004 um cenário de relativa estabilidade econômica, com a retomada do crescimento e a geração de novos empregos. Paralelamente está se desenvolvendo concretamente um conjunto de políticas públicas ativas, com programas específicos amplos voltados à população jovem e políticas que vão um pouco além da formação profissional e do acesso do jovem ao emprego.

A partir do ano de 2005, sobretudo, mediante a justificativa do Estado brasileiro de enfrentar o desemprego juvenil, essas iniciativas tentam essencialmente conciliar políticas emergenciais com políticas mais estruturantes.

O tema da proteção do trabalho do jovem no Brasil, contudo, permanece associado às questões sociais mais profundas de educação e trabalho juvenil, com forte vinculação à pobreza, à desigualdade e à exclusão social. Além de não ter acesso a uma educação de qualidade, o jovem brasileiro é ainda mais vulnerável ao desemprego e ao trabalho de baixa qualidade. De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) publicados no livro *Juventude e Políticas Sociais no Brasil* em 1999, havia 4,8 milhões de jovens – entre 15 e 29 anos – desempregados em 2007, representando 60,74% do total de desempregados no País, taxa três vezes maior que a dos adultos. O índice de jovens que não trabalhavam nem estudavam ficou em 19,8%.

O baixo crescimento econômico brasileiro das décadas de 1980 e 1990, e o processo de desestruturação do mercado de trabalho no período, com a pressão por flexibilização da legislação do trabalho, repercutiram fortemente na posição da juventude brasileira. Apesar da recuperação da economia e do crescimento do emprego formal nos últimos anos, os jovens ainda não têm sido beneficiados na mesma proporção do que os adultos no mercado de trabalho. De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD (IBGE, 2006), havia no Brasil, em 2006, incluindo o Norte Rural, cerca de 34,7 milhões de jovens de 15 a 24 anos, o que correspondia a 18,5% da população total. Porém, quando se amplia essa faixa para o intervalo de 15 a 29 anos, conforme a definição da nova política nacional para a juventude, esta população sobe para 50,5 milhões. As elevadas taxas de desemprego e informalidade, combinadas com os baixos níveis de rendimento e de proteção social, revelam o enorme déficit do trabalho decente para os jovens no Brasil. Esta conclusão aparece de forma bastante incisiva em recente informe da Organização Internacional do Trabalho (OIT), divulgado em 2009, denominado *Trabalho decente e juventude no Brasil*. Conclui o informe que:

A sociedade brasileira tem uma grande dívida social em relação à nossa juventude. Parcela grande dos jovens brasileiros não tem acesso a direitos fundamentais como aos de uma formação educacional e profissional de

boa qualidade. Uma grande parte dos que estão inseridos no mundo do trabalho não tem acesso a um trabalho decente, estando sujeitos a elevadas taxas de desemprego e informalidade. Esse quadro de exclusão econômica e social em que se encontra parcela relevante da juventude brasileira é um desafio que a sociedade brasileira precisa enfrentar. A superação do elevado déficit de trabalho decente dos jovens é uma necessidade iniludível para o desenvolvimento humano, a sustentabilidade econômica e a construção da justiça social no Brasil (ORGANIZAÇÃO..., 2009, p.132).

O trabalho precário para jovens e as dificuldades de inserção no mercado formal motivaram, a partir de 2003, um grande conjunto de programas e ações de políticas públicas voltadas para a juventude.

Na legislação brasileira havia, até a década de 1990, um conjunto de medidas de regulamentação das condições de inserção dos menores no mundo do trabalho, que estavam alicerçadas em três campos normativos: (i) regulamentação do contrato de trabalho de aprendizagem para menores de 18 anos; (ii) regulamentação do trabalho estagiário, e (iii) proibição do trabalho do menor de 16 anos. Em suma, a estratégia era facilitar o acesso ao mercado de trabalho do jovem e protegê-lo da exploração.

Contudo, as novas políticas públicas de juventude no Brasil deixaram efetivamente de ser restritas à facilitação do acesso ao mercado de trabalho, pois se passou a fazer doravante alguma tematização da situação com o tema da educação, ou seja, há uma tentativa de se formular políticas de acesso ao mercado de trabalho do jovem na perspectiva de transição escola-trabalho. A outra mudança substantiva se deu com a ampliação do conceito de jovem para além dos 18 anos de idade. A mudança da política social para os jovens explica a substantiva produção legislativa sobre o tema juventude no Brasil dos últimos anos.

Este texto tem como objetivo a análise dessa produção normativa brasileira mais relevante nos últimos anos, com alguma valoração do seu alcance normativo na institucionalização do direito do trabalho e seus impasses na proteção do trabalho do jovem.

## 1 TRATAMENTO CONSTITUCIONAL E A RECENTE REFORMA CONSTITUCIONAL

A Constituição Brasileira de 1988, na redação original, tratou especificamente da proteção do trabalho do menor, da criança e do adolescente em dois âmbitos distintos. Em primeiro lugar, para fixar a idade mínima de trabalho aos 14 anos, salvo na condição de aprendiz (BRASIL, 1988, art. 7, inciso XXXIII). A redação originária referia-se apenas a: “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de catorze anos, salvo na condição de aprendiz”. Em segundo lugar, para instituir proteção prioritária dentro da Ordem Social, no Título “Da Família, da Criança, do Adolescente e do Idoso” (art. 227). A redação originária desse dispositivo dizia que:

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

A Constituição é um marco importante em tema de proteção ao jovem. Pela Constituição, crianças e adolescentes passaram a ter “prioridade absoluta”, expressão da própria Constituição, com direito à alimentação, educação, saúde e a todas as formas de proteção da família, do Estado e da sociedade. Embora inovador no aspecto da proteção da criança e do adolescente, com a constitucionalização da família, o texto originário sofreu duas importantes reformas ampliativas.

A primeira se deu com a Emenda Constitucional n. 20, de 15.12.1998, que promoveu o aumento da idade mínima para o trabalho, a qual passou de 14 para 16 anos, e fixou a idade de aprendizagem aos 14 anos de idade (art. 7, inciso XXXIII). A redação atual do inciso XXXIII refere-se a: “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

Antes da Constituição de 1988 vigia o artigo 403 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967), que proibia o trabalho ao menor de 12 anos e estabelecia condições específicas para o trabalho dos menores de 12 a 14 anos, além das já estabelecidas aos menores de 18 anos. O aumento da idade para os 14 anos em 1998, e para os 16 anos a partir de 1998, se deu em realidade para a adequação da Constituição à Convenção n. 138 da OIT (1973), que trata da idade mínima para admissão a emprego da OIT, ratificada pelo Brasil em 2002 (Decreto n. 4.134 de 15.02.2002).

A segunda alteração no texto constitucional ocorreu com a Emenda Constitucional n.º 65, de 13 de julho de 2010, que modificou o texto de 1988 para tratar dos interesses da juventude, e que acrescentou ao art. 227 do texto da Constituição a expressão “jovem”. O texto original da Constituição apenas se referia à proteção da “criança e adolescente”. O art. 227 passou a vigorar com a seguinte redação:

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

Outra alteração relevante introduzida, também pela Emenda Constitucional n. 65, foi a exigência de adoção, no Brasil, do estatuto do jovem para regular seus direitos. A Emenda Constitucional n. 65, de 2010, constitucionalizou a proteção

da juventude, inserida doravante no capítulo que trata da “Família, da Criança, do Adolescente, do Jovem e do Idoso”. Desse modo, parece claro que passou a ser dever do Estado promover a proteção do jovem, por meio de políticas públicas específicas. No âmbito normativo, por imposição da Constituição, o Brasil deve adotar um estatuto da juventude.

O texto originário do art. 227 da Constituição já tinha sido fruto de intensa mobilização popular no processo constituinte, objeto, à época, de proposta de emenda popular denominada “Criança, prioridade nacional”, que contou um milhão e meio de assinaturas, liderada pelo então Movimento Nacional dos Meninos e Meninas de Rua e Pastoral do Menor.

A regulamentação do dispositivo constitucional de 1988 ocorreu em 1990, com a edição de “O Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA”, através de Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. A regulamentação da Constituição em 1990 já havia, no plano normativo, conferido proteção integral à criança e ao adolescente no Brasil, uma concepção sustentadora da Convenção Internacional dos Direitos da Criança, aprovada pela Assembleia Geral da ONU, em 20 de novembro de 1989.

O texto constitucional de 1988 inaugurou uma mudança paradigmática na doutrina pré-constituição no tocante ao tempo de formação e emprego do menor empregado e do menor aprendiz, denominações usadas na legislação do trabalho. A partir da Constituição de 1988 e do Estatuto da Criança e do Adolescente, as crianças e adolescentes passaram a ser sujeitos de direito, em condição de pessoas em desenvolvimento, e a quem se deve assegurar prioridade absoluta na formulação de políticas públicas.

Na evolução constitucional brasileira temos, então, a substituição da figura do menor protegido pela proteção absoluta da criança e do adolescente (1988) e, mais recentemente (2010), o acréscimo do jovem.

É fácil verificar a ampla proteção especial que o texto constitucional brasileiro consagra ao jovem, como direitos e garantias fundamentais da Constituição Federal, assegurando à juventude, a partir de 2010, os mesmos direitos já garantidos constitucionalmente às crianças e adolescentes no texto de 1988. A reforma consagra, assim, uma ampliação das políticas públicas para a juventude.

A Emenda Constitucional n. 65, ao incluir o termo “jovem” no capítulo dos Direitos e Garantias Fundamentais da Constituição Federal, dá um passo importante para que a política nacional de juventude se consolide no Brasil como uma política efetivamente de Estado. A edição do estatuto da juventude, agora com previsão constitucional, deverá conferir maior concreção ao tema do jovem no trabalho.

Dentro do projeto político-jurídico constitucional, a realização dos valores e conteúdos da constituição, nesse tema, tem enorme potencial de operar tanto como reconstrução normativa como jurisprudencial, cujo processo se acha ainda em construção por meio de novas práticas e de novos marcos normativos a serviço dessas garantias de direitos fundamentais.

## 2 POLÍTICAS DE EMPREGO E FORMAÇÃO DOS JOVENS E O PAPEL DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Emprego e formação profissional do jovem no Brasil é tema que somente pode ser compreendido normativamente a partir da prática do conjunto de políticas públicas implementadas nos últimos anos e algum debate em torno do papel do Estado no acesso do jovem ao mercado de trabalho.

No que se refere ao trabalho do jovem, diante das altas taxas de desemprego e da precariedade do trabalho dos empregados, a sua inserção esteve centrada basicamente em torno do debate sobre o papel das políticas públicas de facilitação do acesso do jovem ao mercado de trabalho por meio de medidas legais de facilitação da contratação pelo empregador. Outras medidas, mais modernas, tentam conciliar escola e trabalho, ou, ainda, prolongar a escolarização do jovem para que este possa ter melhor acesso ao mercado de trabalho.

No caso brasileiro, as políticas clássicas da década de 1940 em diante, exatamente quanto tivemos a ampla regulamentação do trabalho com a edição da CLT em 1943, estavam direcionadas ao incentivo à contratação, consistente basicamente na redução do custo de contratação dos mais jovens, permitindo-se inclusive o pagamento de salário mínimo reduzido ao menor. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1.<sup>o</sup> de maio de 1943, disciplina o trabalho do menor empregado em seus artigos 402 a 441 e sobre o contrato de aprendizagem em seus artigos 424 a 433. Esses dispositivos sofreram alterações recentes, como adiante se tratará especificamente.

No aspecto da formação do jovem, já a partir dos anos 1940 constituíram-se os serviços de aprendizagem dedicados à formação tanto de jovens como de adultos para a indústria, cujo objetivo principal era atender à necessidade de mão de obra da indústria e do comércio. Essa política de formação profissional da aprendizagem do jovem se revelou ineficaz e questionável. Fazia-se uso de recurso da seguridade social no seu financiamento e, na prática, não havia controle efetivo da política de formação educacional, sem falar na grande informalidade do trabalho do jovem.

Uma mudança de perspectiva se verificou na década de 1990, ao se instituírem algumas políticas públicas voltadas à qualificação profissional dos jovens em situação de risco social, por meio de cursos financiados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), programa vigente entre os anos de 1995 e 2002. Essa nova política para jovens em muito se apropria da ideia presente ainda no Brasil do trabalho como instrumento de disciplina das crianças pobres, considerado o único meio de afastá-las do crime. Estima-se que foram treinados, em oito anos, mais de 10 milhões de trabalhadores pobres, a maioria jovens, com recursos do Programa do Seguro-Desemprego, oriundos do FAT.

A partir de 2003, já no governo do presidente Lula, a primeira política de emprego juvenil aparece pela Lei do Primeiro Emprego, instituída através da Lei n.º 10.748, de 22 de outubro de 2003, que criou o denominado Programa Nacional

de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE). Com o objetivo de contribuir para a geração de mais e melhores empregos para a juventude brasileira, foi anunciado como um dos principais programas criados especificamente para a juventude. Porém, a lei do primeiro emprego não atingiu os seus objetivos. Apesar das tentativas de reformulação do programa realizadas em 2004, com alterações nos critérios de elegibilidade ao programa, também não criaram estímulo à contratação do jovem como se esperava.<sup>1</sup>

Apesar de suas várias vertentes, a que ganhou mais relevo de início foi a contratação incentivada, que consistia em um subsídio que cobria cerca de meio salário mínimo ao longo do primeiro ano. Essa modalidade teve adesão muito restrita por parte dos empregadores e, entre as diversas hipóteses para esta frustração, argumentou-se que as restrições quanto ao tipo de contrato e demissões tornariam a contratação subvencionada pouco atrativa. Mesmo com uma reformulação posterior, que reduziu estas exigências, não houve grandes adesões. A lei não foi revogada, mas o programa deixou de ser executado como política pública no Brasil. A subvenção econômica foi definida como o eixo principal do PNPE e assumia a forma de um subsídio de seis parcelas bimestrais de R\$ 200,00 (equivalente a 83% do valor do salário mínimo), totalizando R\$ 1.200,00 (US\$ 391) por jovem contratado para empresas com faturamento anual de até R\$ 1,2 milhão (US\$ 391 mil). O contrato, inicialmente, deveria ser de prazo indeterminado, e deveria ser mantido por um prazo mínimo de 12 meses, sendo vedados contratos de experiência, por prazo determinado e para trabalho doméstico. Em 2004 passou a ser permitido por prazo determinado, desde que com o mínimo de 12 meses, com o propósito de também melhorar a execução da linha de subvenção econômica. Devido à baixa adesão, o PNPE foi encerrado em 2007.

Uma nova estratégia de políticas públicas para os jovens foi iniciada em 2005, com a criação da Política Nacional da Juventude (Pro Jovem), por meio da Medida Provisória n.º 238, de 1.º de fevereiro de 2005, transformada na Lei n.º 11.129 de 30 de junho de 2005. A mesma norma criou um conjunto de instituições destinadas a formular políticas para a juventude. No mesmo ato o presidente criou a Secretaria Nacional de Juventude (SNJ), o Conselho Nacional de Juventude (CONJUVE) e o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem), que tem como objetivo propiciar aos jovens a conclusão do ensino fundamental, o aprendizado de uma profissão e o desenvolvimento de ações comunitárias. Em 2007 o ProJovem foi reestruturado, com a finalidade de ampliar o atendimento aos jovens que estavam fora da escola e sem acesso à formação profissional.

Em 2008 foi criado o Promovem Integrado, instituído pela Lei n. 11.692, de 10 de junho de 2008, o qual compreende as seguintes modalidades: I - Pro Jovem Adolescente; II - Pro Jovem Urbano; III - Pro Jovem Campo – Saberes da Terra, e IV - Pro Jovem Trabalhador.

<sup>1</sup> Esta iniciativa foi regulada pela Medida Provisória n. 186, de 13 de maio de 2004, convertida na Lei 10.940, de 27 de agosto de 2004.

O tema da formação profissional e incentivo à contratação, desde 2008, é regido no Brasil basicamente pelo Programa ProJovem Trabalhador, previsto no Decreto n. 6.629, de 4 de novembro de 2008, que regulamenta o ProJovem, instituído pela Lei n. 11.129, de 30 de junho de 2005, e regido pela Lei n. 11.692, de 10 de junho de 2008. O programa tenta articular programas de educação do jovem com formação profissional e acesso ao trabalho e renda.

Uma importante inovação desse programa foi a ampliação da faixa etária dos beneficiários, que anteriormente era apenas de 15 a 24 anos, passando a atender à faixa etária de 15 a 29 anos. O Estatuto da Criança e do Adolescente, de 1990, continha políticas para a população até 18 anos. Contudo, o ProJovem Trabalhador é destinado a “preparar o jovem para o mercado de trabalho e ocupações alternativas geradoras de renda, por meio da qualificação social e profissional e do estímulo à sua inserção” (art. 16 da Lei n.º 11.692/2008).

O tema de fundo dessas políticas públicas de emprego e formação no Brasil para o jovem prossegue sendo a escolha entre políticas voltadas a incentivar a contratação do trabalho; e políticas públicas que posterguem a entrada de jovens no mercado de trabalho. Em outros termos, ainda se reproduz o sentido do trabalho do jovem ora como um direito da juventude, ora como necessidade.

As políticas públicas mais recentes, ainda que muito restritas, tentam articular o acesso dos jovens ao emprego pela formação profissional e preparar o jovem para fazer a transição escola-trabalho. O ProJovem Trabalhador é uma política de qualificação social e profissional, de caráter compensatório, que visa preparar e intermediar a mão de obra para o mercado de trabalho formal e fomentar novas oportunidades de geração de renda e a visão empreendedora desses jovens.

O papel da regulamentação e da legislação trabalhista tem grande centralidade quando se trata de incentivo ao acesso ao mercado de trabalho no Brasil e à formação profissional.

A experiência brasileira dos anos 1990 de flexibilização de algumas modalidades contratuais revelou que facilitar o acesso ao mercado de trabalho não reduz o desemprego juvenil. Por outro lado, elevar a quantidade de jovens contratados por meio da precarização e redução da proteção social pode trazer sérios riscos a esse grupo.

Por outro lado, as políticas de incentivo à contratação, com a redução do custo de contratação dos mais jovens em forma de subsídio, transferindo para o Estado uma parte do custo salarial com redução de encargos sociais (incentivo fiscal), a exemplo da frustrada política da Lei do Primeiro Emprego; ou, ainda, o incentivo à contratação dos jovens com isenção de alguns direitos trabalhistas, sobretudo a remuneração, que parte do pressuposto de que o salário mínimo elevado dificultaria a contratação de jovens porque estaria acima do salário que as empresas estariam dispostas a pagar, estão amparados apenas na lógica privada de lucratividade e competitividade das empresas.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Ver Mattoso (1996).

Apesar de as políticas sociais terem avançado no tema da formação e emprego do jovem, a institucionalização mais ampla está contida no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/1990), norma que define o cumprimento dos direitos presentes na Constituição Federal, procurando defendê-los da exploração e permitindo a entrada no mercado de trabalho a partir dos 16 anos. Outra política de emprego associada ao Projovem é a expansão da aprendizagem, cujo contrato de aprendizagem será objeto de um aprofundamento no item a seguir.

### 3 CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O modelo da formação profissional pela aprendizagem foi objeto no Brasil de ampla reformulação no ano de 2000, com a promulgação da Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, e da Lei n.11.180, de 23 de setembro de 2005. Esta norma foi regulamentada também pelo Decreto n. 5.598/2005.

Até a década de 1940 a aprendizagem vinha sendo regulada exclusivamente pela CLT, nos artigos 428 a 433, complementada depois, na década de 1990, com o Estatuto da Criança e do Adolescente, que definiu a aprendizagem como “a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor” (art. 62 da Lei 8.069, de 13.07.1990).

No âmbito da Constituição a aprendizagem é referida diretamente apenas como limitação constitucional de idade mínima de início da aprendizagem aos catorze anos (art. 7.º, inciso XXXIII).

A doutrina nacional sempre se referia à aprendizagem como um contrato de trabalho com cláusula especial de aprendizagem, tratando em regra como proteção especial ao menor na relação de emprego. Esse conceito decorre da interpretação conferida a partir da redação do artigo 428 (BRASIL, 2000), da CLT, com redação determinada pela Lei n.10.097/2000, que está assim redigido:

[...] contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito 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.

Embora a Constituição de 1988 tenha avançado na proteção integral à criança e ao adolescente (art. 227), até o ano de 2000 não houve substantiva alteração do modelo institucional da aprendizagem moldado na década de 1940.

É a nova lei da aprendizagem brasileira que confere tratamento ao jovem de até 24 anos de idade, não mais limitada aos 18 anos. A ampliação da idade limite para o contrato de aprendizagem supera a aprendizagem vinculada ao trabalho do menor para inseri-la no âmbito do trabalho do jovem, harmonizando-se, agora, portanto, com o texto constitucional. A outra inovação da legislação foi ter excluído o limite de idade para a aprendizagem do jovem com deficiência.

A formação técnico-profissional, por meio do contrato de aprendizagem, segundo a referida definição de aprendizagem para o jovem, é um contrato de trabalho vinculado à formação educacional.

A formação técnico-profissional, segundo a nova lei, deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, proporcionando ao aprendiz uma formação profissional básica. Essa formação realiza-se em programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de instituições formadoras legalmente qualificadas. O aprendiz é o jovem com idade entre 14 e 24 anos, matriculado em curso de aprendizagem profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela CLT.

O contrato de trabalho do aprendiz é ajustado por escrito e de prazo determinado, com duração máxima de dois anos. A característica de um contrato de prazo determinado tem sido reafirmada pela jurisprudência brasileira, ao reconhecer a essa modalidade contratual qualquer cláusula de estabilidade. Veja-se exemplificativamente a decisão que se segue.

O contrato de aprendizagem é um contrato a prazo certo, que não garante a contratação compulsória do aprendiz, após vencido o seu termo final. Não se aplica, pois, a ele, cláusula de estabilidade, visto que a norma coletiva abrange, tão somente, os contratos por prazo indeterminado.<sup>3</sup>

O empregador se compromete, nesse contrato, a assegurar ao jovem com idade entre 14 e 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

A eficácia do contrato de aprendizagem pressupõe matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional. Há no Brasil diversas instituições que praticam a formação, a exemplo do chamado Serviço Nacional de Aprendizagem ou Sistema "S" (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR e Serviço Nacional de Aprendizagem no Transporte - SENAT).

As garantias do trabalho aprendiz são de igual salário mínimo/hora garantido aos demais trabalhadores, jornada limitada a seis horas diárias e de oito horas para os aprendizes que já completaram o ensino fundamental, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Um aspecto de flexibilização em relação aos demais trabalhadores foi introduzido na legislação com a redução do percentual dos depósitos de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) dos trabalhadores. Enquanto os trabalhadores

---

<sup>3</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 7.265/89, Acórdão n.º 5330/91. Relator Antônio Amaral. Brasília. Fev. 1992, DJU 14 fev. 92, p.1.281.

em geral têm assegurado o percentual de 8% da remuneração, aos aprendizes o percentual foi fixado em 2%.

Um tema inovador na legislação brasileira de 2000 se deu com a introdução de obrigatoriedade de contratação pelas empresas de um número mínimo de aprendizes, equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.<sup>4</sup> A exigência da cota mínima é ponto de maior dificuldade de realização e cumprimento da lei, pois a imensa maioria das empresas alega ter dificuldades de cumpri-la.

Pode-se ver que a reformulação da aprendizagem brasileira buscou a adaptação da legislação ordinária ao texto constitucional, conferindo uma maior proteção ao jovem em situação de trabalho.

No que tange ao conteúdo da aprendizagem, estimulada pela nova lei, (tornada obrigatória, inclusive), ela é usada como um incentivo à profissionalização como parte do processo educativo. É também um apelo à responsabilidade social das empresas e um benefício na formação de futuros profissionais.

#### 4 PROTEÇÃO AO TRABALHO DO JOVEM DE 16 A 18 ANOS

Apesar da previsão constitucional de proibição do trabalho do menor de 16 anos, exceto como aprendizes e somente a partir dos 14 anos, a exploração do trabalho infantil no Brasil tem enorme magnitude e se relaciona diretamente com a proteção do trabalho do menor. A partir da década de 1980, ao surgir um movimento social em favor dos direitos das crianças e dos adolescentes, esse quadro começa a mudar. A promulgação da Constituição Federal de 1988; a adoção, em 1989, da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança; a aprovação, em 1990, do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA); os suportes técnico e financeiro do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), somados aos programas do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) a partir de 1992, acabaram por incluir definitivamente o tema do combate ao trabalho infantil na agenda nacional de políticas sociais e econômicas. Apesar de o trabalho infantil no Brasil manter tendência de queda desde a década de 1990, os índices ainda são preocupantes. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) divulgada em 8 de setembro de 2009, 4,3 milhões de crianças e adolescentes, de 5 a 17 anos, estavam exercendo alguma atividade para obtenção de dinheiro no Brasil. O número representa quase 10% da população nessa faixa etária. Em 2008, eram 4,5 milhões com idade entre 5 e 17 anos trabalhando precocemente.

<sup>4</sup> “Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.” (BRASIL, 1943).

A legislação brasileira relativa à regulamentação do trabalho infantil remonta ao ano de 1891, quando o Decreto 1.313 definiu que os menores do sexo feminino com idade entre 12 e 15 anos e os do sexo masculino na faixa entre 12 e 14 anos teriam uma jornada diária máxima de 7 horas, e fixava uma jornada de 9 horas para os meninos de 14 a 15 anos de idade. A proteção ao trabalho do menor de idade no Brasil se iniciou pelo Decreto n. 1.313 de 17.01.1890, que estabelecia somente normas gerais. Em seguida, o Decreto 16.300 de 1923 vedou o trabalho aos menores de 18 anos por mais de 6 horas por dia. O Código de Menores foi aprovado em 12.10.1927 e proibia o trabalho aos menores de 12 anos e o trabalho noturno aos menores de 18. A Constituição de 1934, em seu artigo 121, d, proibiu o trabalho aos menores de 14 anos. O mesmo foi disposto pela Carta Maior de 1937 em seu art. 137, k, e pela Constituição de 1946, no inciso X do art. 157. A Constituição de 1967, no art. 165, X, mudou o patamar anterior para 12 anos, prevalecendo até a Constituição de 1988.

Até o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, vários dispositivos regularam a idade mínima para o trabalho, a exemplo do Primeiro Código de Menores da América Latina, de 1927, que vedava o trabalho infantil aos 12 anos de idade e proibia o trabalho noturno aos menores de 18 anos. A CLT tratou da matéria de forma abrangente, ao definir a idade mínima em 12 anos e estabelecer as condições permitidas para a realização do trabalho. No âmbito do trabalho infantil, o Brasil ratificou três importantes convenções internacionais: Convenção n. 5, referente à idade mínima na indústria (1919); Convenção n. 7, relativa à idade mínima no trabalho marítimo (1920); e Convenção n. 58 (revista), também atinente à idade mínima no trabalho marítimo (1936). Vale ressaltar que embora o Brasil ainda não tenha ratificado a Convenção n. 138 (1973), que restringe a atividade laboral para menores de 15 anos, o parâmetro de uma idade mínima para ingresso no mercado de trabalho, conforme mencionado anteriormente, foi adotado pela Constituição Federal e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente. Com o advento do Decreto-Legislativo n. 178/99, a Convenção n. 182 e a Recomendação n. 190, ambas da OIT, passaram a incorporar o ordenamento jurídico brasileiro, tendo sua vigência conferida apenas em 2 de fevereiro de 2001.

Ao lado do contrato de aprendizagem, a legislação brasileira tem normas específicas de proteção ao trabalho do menor de 18 anos e maior de 16 anos por meio do contrato de trabalho do menor.

Dentre as vedações ao trabalho do menor de 18 anos na lei brasileira encontra-se a proibição do trabalho noturno (CLT, art. 404); a proibição do trabalho perigoso, insalubre ou prejudicial à moralidade do menor (CLT, art. 405, inciso I); e a proibição do trabalho penoso (art. 67, inciso II da Lei 8.036/90). Há também tratamento especial em relação às férias, pois, sendo o menor estudante, essas deverão coincidir com as férias escolares (artigos 134, §2º, e 136, §2.º, da CLT).

A jornada de trabalho do menor se submete às regras gerais de limitação da jornada diária de 8 horas e 44 horas semanais, sendo, no entanto, vedada a prorrogação em horas extraordinárias, embora se admita a compensação de jornada (CLT, art. 403).

Ao menor de 18 anos é lícito contratar diretamente, sem autorização de pais ou responsáveis. Durante a vigência do contrato de trabalho o menor tem também autorização para firmar recibos de salários; porém, na rescisão do contrato de trabalho do menor este deverá ser assistido por seus pais ou representantes legais.

Ao menor é assegurado o salário mínimo/hora em decorrência da previsão constitucional que veda discriminação salarial por motivo de idade (art. 7.º, incisos IV e XXX).

Assim, ao menor é assegurado o salário mínimo integral, bem como, se for o caso, o salário profissional. Seu reajustamento também sofrerá as mesmas atualizações aplicáveis aos demais empregados. O Tribunal Superior do Trabalho editou o Enunciado n. 134, que estabelece que ao menor não aprendiz é devido salário mínimo integral. O Supremo Tribunal Federal editou, no mesmo sentido, a Súmula n. 205.

Por outro lado, a jurisprudência dos tribunais brasileiros há muito tempo consolidou o entendimento de que, relativamente ao trabalho de menor de 14 anos (até 14.12.1998) e de 16 anos (a partir de 15.12.1998), embora nula a formalização de contrato de trabalho, uma vez constatada a nulidade devem ser reconhecidos os créditos da relação de trabalho.

Em que pese a específica proteção ao trabalho do menor entre 16 e 18 anos, ele ainda é justificado como um tipo de aprendizado ou como alternativa à violência das ruas e, por esse motivo, pode ser privilegiado em detrimento dos estudos, elementos que de algum modo também motivam o uso e a tolerância do trabalho infantil.

## 5 A NOVA LEI DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Na mesma perspectiva de reformulação da aprendizagem houve alteração na lei brasileira do estágio. A Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008, alterou a antiga regulamentação vigente desde 1977, ou seja, revoga a Lei 6.494, de 7 de dezembro de 1977, que regulamentava até então o estágio no Brasil. A nova lei propugna o estágio como um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando, justificando facilitar sua passagem do ambiente escolar para o trabalho.

O estágio, segundo a nova lei, é representado pelo compromisso contratual entre o estagiário, a instituição de ensino e a empresa com base em um plano de atividade que materializa a extensão ao ambiente de trabalho do projeto pedagógico desenvolvido nas disciplinas do currículo escolar.

A grande inovação no âmbito dos direitos do estágio foi a admissão, na lei, de algumas garantias de direitos sociais próprias do trabalho assalariado, como recesso de 30 dias (usufruídos em períodos de férias escolares), seguro contra acidentes pessoais, proteção à saúde e segurança no trabalho e jornada de trabalho máxima de 30 horas semanais e vale-transporte. O contrato de estágio é limitado a dois anos. Disciplinou a lei também um número máximo de estágios por empresa em relação ao número de empregados contratados de até 20%.

O estágio tem caráter educativo e, segundo a Lei 11.788/2008, pode ser realizado pelo estudante que estiver frequentando o ensino regular em instituições de ensino superior, profissional, médio e especial e dos anos finais do ensino fundamental.

A nova lei busca aprimorar o estágio como formação profissional de jovens através de instituições que tenham capacidade de produzir conteúdos formativos e pedagógicos de vivência prática de conteúdos teóricos ministrados no ambiente próprio das instituições de ensino.

A reforma do contrato de estágio no Brasil, com a extensão de algumas garantias do contrato de trabalho padrão, o aproxima do trabalho assalariado no contrato individual de trabalho. Nos anos 1990, inclusive, o uso irregular e fraudulento do contrato de estágio, em situações típicas de relação de emprego, foi prática muito frequente, cujas regras não exigiam vinculação estrita com a formação escolar, o que permitiu que parcela da jurisprudência reconhecesse a licitude do estágio, mesmo sem os requisitos materiais de formação. Note-se, neste sentido, a seguinte decisão ilustrativa:

O estágio a que se refere a Lei 6.494/77 não exige correlação entre o currículo escolar e a atividade empresarial. Devendo a lei ser interpretada de acordo com o fim a que se destina, estando a finalística da Lei 6.494/77 estampada no § 2.º do art. 1.º (“...a fim de se constituírem em instrumentos de integração, em termos de treinamento prático de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano”), à percepção da preocupação do legislador de ensinar meios para o aumento de conhecimento sócio-cultural do estudante, sua participação em atividade laborativa com outras pessoas dando-lhe vivência, experiência, e propiciando relacionamento humano fora dos ambientes residência-escola, constata-se que o estágio obediente àquela norma legal não mascara e/ou caracteriza relação de emprego; reafirmação de que na escola da vida o aprendizado é eficaz.<sup>5</sup>

Outra iniciativa de permissão do trabalho do menor no Brasil foi através do Programa Bom Menino, instituído pelo Decreto Lei n. 2.318/86, regulamentado pelo Decreto n.º 94.338/87, que permitia remuneração por meio de uma bolsa de iniciação ao trabalho do menor. A legislação autorizou às empresas a contratação de menores, sem vínculo de emprego. Dispõe o art. 4. e § 4. do Decreto-Lei supracitado: “As empresas deverão admitir, como assistidos, com duração de quatro horas diárias de trabalho e sem vinculação com a previdência social, menores entre doze e dezoito anos de idade, que frequentem escola [...]”. O Decreto regulamentador, por sua vez, estabelece:

Art. 1. Fica instituído o “Programa Bom Menino”, destinado à iniciação ao trabalho do menor assistido.

---

<sup>5</sup> MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão n.º 18.622. 1.ª Turma, Relator: Renato Moreira Figueiredo. Belo Horizonte, set. 1992. DJMG II, 10 set. 1992, p.74.

Parágrafo único. Considera-se menor assistido aquele que, com idade de 12 (doze) a 18 (dezoito) anos, encaminhado a empresas na forma estabelecida por este Decreto, esteja prestando serviços, a título de bolsa de iniciação ao trabalho, e frequente ensino regular ou supletivo de 1. e 2. graus [...].

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, contudo, admitia a regularidade do programa social com peculiaridade própria de parceria com as empresas, como fomento à escolarização dos jovens. O regime de trabalho foi amplamente acolhido na jurisprudência, apesar de estar em confronto com os artigos 2 e 3 da CLT, e artigos 67 e 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente, ao criar nova modalidade entre o estágio e a aprendizagem, sem amparo na legislação de regência. Nesse sentido é a manifestação jurisprudencial emanada do Eg. TST:

PROGRAMA BOM MENINO - MENOR ASSISTIDO - VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O Decreto nº 94.338/87 deixa claro que o programa não gera vínculo de emprego, em virtude de sua finalidade específica, qual seja, a de propiciar ao menor assistido, mediante atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, a sua participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio. O simples fato de o menor ter laborado em jornada superior à determinada pelo Decreto em comento não gera o vínculo empregatício, ante a inexistência de determinação legal. Recursos de revista conhecidos e desprovidos.<sup>6</sup>

O grande mérito da nova legislação do estágio no Brasil é o aprimoramento do vínculo da formação curricular com o trabalho. A lei impôs um rigor maior no acompanhamento pedagógico do estágio ao introduzir vários requisitos formais e materiais cumulativos para o reconhecimento da regularidade do contrato de estágio, medida que tende a dificultar a prática do uso fraudulento do estágio em ocultação à relação de emprego.

## CONSIDERAÇÃO FINAL

O Brasil tem neste momento uma legislação avançada de proteção e garantia integral dos direitos das crianças e dos adolescentes, atualmente em harmonia com as normas internacionais de regulação do trabalho.

A produção normativa brasileira mais recente sobre o trabalho do jovem se insere numa perspectiva neogantista, na medida em que se busca, por um lado, conferir um sentido diverso à formação profissional e, por outro, há uma aproximação da regulação do trabalho do jovem ao contrato de trabalho de tipo padrão. São significativas as reformas havidas na lei da aprendizagem e do estágio profissional, que passam a se institucionalizar dentro do desafio de conciliação entre escola e trabalho.

<sup>6</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão RR n.º 388266/97. 2.ª Turma TST. Relator: Vantuil Abdala. Brasília, DF, fev. 2001. DJ, 02 fev. 2001, fls. 388/390.

## REFERÊNCIAS

- BARREIRA, Wilson; BRAZIL, Paulo Roberto Grava. **O direito do menor na nova constituição**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 8 fev. 2013.
- BRASIL. Decreto n.º 4.134, de 15 de fevereiro de 2002. Promulga a Convenção n.º 138 e a Recomendação n.º 146 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre idade mínima de admissão ao emprego. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 fev. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4134.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4134.htm)>. Acesso em: 8 fev. 2012.
- BRASIL. Decreto n.º 94.338, de 18 de maio de 1987. Regulamenta o art. 4 do Decreto-Lei n.º 2.318, de 30 de dezembro de 1986, que dispõe sobre a iniciação ao trabalho do menor assistido e institui o Programa do Bom Menino. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 maio 1987. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1987/94338.htm>>. Acesso em: 08 fev. 2013.
- BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/10/1943/5452.htm>>. Acesso em: 8 fev. 2013.
- BRASIL. Lei n.º 10.940, de 27 de agosto de 2004. Altera e acrescenta dispositivos à Lei n.º 10.748, de 22 de outubro de 2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE e à Lei n.º 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o Serviço Voluntário, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 ago.2004. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/l10.940.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.940.htm)>. Acesso em: 8 fev. 2013.
- BRASIL. Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm)>. Acesso em: 8 fev. 2013.
- BRASIL. Lei n.º 11.692, de 10 de junho de 2008. Dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - Projovem, instituído pela Lei n.º 11.129, de 30 de junho de 2005; altera a Lei n.º 10.836, de 9 de janeiro de 2004; revoga dispositivos das Leis n.º 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, 10.748, de 22 de outubro de 2003, 10.940, de 27 de agosto de 2004, 11.129, de 30 de junho de 2005, e 11.180, de 23 de setembro de 2005; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jun. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20072010/2008/lei/l11692.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2008/lei/l11692.htm)>. Acesso em: 8 fev. 2013.

- BRASIL. Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm)>. Acesso em: 8 fev. 2013.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relatório de Gestão 2008 da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego**. Brasília: Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude, 2009.
- CASTRO, Jorge Abrahão de; AQUINO, Luseni Maria C. de; ANDRADE, Carla Coelho de (Org.). **Juventude e políticas sociais no Brasil**. Brasília: IPEA, 2009.
- FLORI, Priscila Matias. **Desemprego de jovens: um estudo sobre a dinâmica do mercado de trabalho juvenil brasileiro**. 2003. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. A reforma no instituto da aprendizagem no Brasil: Anotações sobre a Lei n.º 10.097/2000. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região**, Campinas: TRT, n.14, jan./mar. 2001.
- IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: aspectos complementares de educação, afazeres domésticos e trabalho infantil**. Rio de Janeiro, 2006.
- IPEA. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, n.9, ago. 2004.
- JOSVIK, Mariane; BLEY, Regina Bergamaschi (Org.). **Ser aprendiz: aprendizagem profissional e políticas públicas - aspectos jurídicos, teóricos e práticos**. São Paulo: LTr, 2009.
- LIMA FILHO, Domingos Leite. **A reforma da educação profissional no Brasil nos anos noventa**. 2002. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis 2002.
- MATTOSO, Jorge Eduardo. Emprego e Concorrência. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B.; MATTOSO, Jorge Eduardo. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.
- MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. **A criança e o adolescente no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Trabalho do adolescente: proteção e profissionalização**. 2.ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.
- NOVAES, Regina Celia Reyes (Org.) et al. **Política Nacional de Juventude: diretrizes e perspectivas**. São Paulo: Conselho Nacional de Juventude, 2006.
- OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e profissionalização do jovem**. São Paulo: LTr, 2009.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília: OIT, 2009.
- POCHMANN, Márcio. **A inserção ocupacional e o emprego dos jovens**. São Paulo: ABET, 1998.
- VIDOTTI, Tarcio José. **Introdução à formação técnica-profissional**. São Paulo: LTr, 2005.

