



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – COORDINFÂNCIA

A Aprendizagem Profissional: qualificação para o mundo do trabalho, combate ao trabalho infantil e profissionalização do adolescente e jovem

1. Breve introdução

A aprendizagem profissional é instrumento normativo que apresenta tripla função: qualificação para o mundo do trabalho, combate ao trabalho infantil e profissionalização do adolescente e do jovem.

Com a obrigação legal de as empresas cumprirem a cota de aprendizagem, trazida pelo art. 429 da CLT, observa-se que o percentual mínimo de contratação de 5% corresponde atualmente a cerca de um milhão de potenciais vagas de aprendizes disponíveis para adolescentes terem sua primeira oportunidade de ingresso seguro e protegido no mercado de trabalho. Este número de vagas pode triplicar com o cumprimento da cota máxima de 15%.

Assim, verifica-se que aprendizagem tem grande potencial de fomentar o direito constitucional à profissionalização, o que se traduz em diversos benefícios não apenas ao adolescente ou jovem beneficiado com o programa, mas para toda a sociedade, como se buscará esclarecer a seguir.

2. A aprendizagem profissional como política pública de combate ao trabalho infantil e de efetivação do direito constitucional à profissionalização

Como se observa no início desse texto, a aprendizagem profissional possui tripla finalidade: qualificar o adolescente ou jovem para o mercado de trabalho, efetivar o direito à profissionalização garantido no Texto Constitucional e combater o trabalho infantil. Nesse item, será abordada rapidamente a aprendizagem em seu viés de política pública, o qual, embora evidente, tem sido discutido pelos setores empresariais.

Como já referido acima, segundo os dados do CAGED, o potencial mínimo de cumprimento de cota das empresas é de aproximadamente um milhão de aprendizes.

Paralelamente ao normativo legal que define o potencial de cumprimento de cota de aprendizagem, verifica-se que, segundo critérios do IBGE (PNAD Contínua), havia em 2016, no Brasil, 1.834.910 (um milhão oitocentas e trinta e quatro mil novecentas e dez) crianças e adolescentes em situação de Trabalho Infantil. Desse grupo,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – COORDINFÂNCIA

1.644.760 (um milhão seiscentos e quarenta e quatro mil setecentos e sessenta) são adolescentes de mais de 14 anos. **Isso significa que 89,63% dos adolescentes em situação de Trabalho Infantil poderiam ser afastados da situação ilícita por meio da Aprendizagem Profissional**, confirmando que o Programa de Aprendizagem Profissional, legalmente instituído, se enquadra como **importante política pública de combate ao trabalho infantil**.

Por outro lado, a Constituição Federal atribui à família, ao Estado e à sociedade, incluídos os sindicatos e empresas, a responsabilidade de assegurar, com prioridade absoluta, os direitos dos adolescentes, no caso em especial **o direito à profissionalização**, previsto no artigo 227 da Carta Magna.

Nesse sentido, vale recorrer também ao Estatuto da Criança e do Adolescente, que informa claramente que a profissionalização é direito inafastável para todos os adolescentes, diante do que dispõem os art. 3º, parágrafo único, art. 4º e art. 60 do Estatuto.

Desse modo, no atendimento prioritário a adolescentes entre 14 e 18 anos, a Aprendizagem Profissional se configura como medida de proteção legal para o adolescente, prevista no art. 611-B, CLT, uma vez que **a Aprendizagem Profissional é, atualmente, a única Política Pública de profissionalização para adolescentes em vigor no Brasil**, restando clara a sua caracterização como medida de proteção legal do adolescente. Esse programa surge em 2000, quando a chamada Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) alterou a CLT, criando a obrigação legal de as empresas cumprirem cota de aprendizagem, contratando adolescentes de 14 a 18 anos, matriculados em curso de formação profissional e frequentando o ensino regular.

Desse modo, **a lei da Aprendizagem representou a criação de uma política pública de qualificação profissional e de inserção de adolescentes no mercado de trabalho de forma protegida e segura, concretizando o direito constitucional à profissionalização.**

Em 2005, a CLT foi alterada para estender a Aprendizagem a jovens de até 24 anos, atendendo aos apelos das empresas com dificuldade no cumprimento da cota em razão de o ambiente de trabalho ser proibido para adolescentes com menos de 18 anos, ou de exigências legais de idade para sua prática. Também em 2005, foi publicado o Decreto nº 5598/2005, hoje absorvido pelo Decreto nº 9.579/2018, que regulamentou a contratação de aprendizes.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – COORDINFÂNCIA

Em 2016, o Decreto 5598/2005 foi alterado para incluir a *modalidade alternativa de cumprimento de cota*, também chamada *cota social*, permitindo que as empresas obtenham um maior prazo para cumprimento da cota e que contratem os adolescentes para exercerem suas atividades em órgãos públicos, OSCs e unidades do SINASE.

No cumprimento alternativo, a seleção dos aprendizes deve priorizar os adolescentes em situação de extrema vulnerabilidade, tais como: egressos ou em cumprimento de medida de internação; em situação de acolhimento institucional; egressos do trabalho infantil; com deficiência etc.

Assim, verifica-se que, ao longo dos anos, a aprendizagem profissional vem se estabelecendo cada vez mais como instrumento de geração de oportunidades para a adolescência e juventude no Brasil, a fim de permitir seu ingresso protegido, regular e efetivo tanto no mundo do trabalho como na própria sociedade, de um modo mais abrangente. Logo, e especialmente por se estar tratando de sujeito protegido com prioridade – qual seja, o adolescente, entende-se incabível uma mudança que caracterize retrocesso, ao menos sem que ao menos todos os atores envolvidos sejam ouvidos e possam contribuir para essa importante tomada de decisão.

2. Base de cálculo da cota de aprendizagem x funções que demandam profissional

Atualmente a base de cálculo da cota de aprendizagem está vinculada à definição do conceito de função que demanda formação profissional, que está prevista no Decreto 9.579/2018.

O MPT entende que manter a definição da base de cálculo da cota em um decreto é uma fragilidade da política pública, fragilidade essa que seria facilmente evitada com sua definição por lei.

Com essa disposição deixada em decreto, o potencial de contratação de aprendizes pode ser reduzido com facilidade e sem a participação dos todos os entes envolvidos na Aprendizagem Profissional – não sendo demais lembrar que se trata de tema de alta complexidade, que merece, portanto, a oitiva de todos os interessados.

A base de cálculo de cota deveria corresponder ao número total de empregados de uma empresa, e não apenas a determinadas funções. Isso porque, assim,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – COORDINFÂNCIA

se estaria atendendo à sua própria natureza, que é a qualificação profissional para o mercado de trabalho, com efetivação do direito à profissionalização e, como consequência, combatendo o trabalho infantil. Assim, não há argumento razoável para que não se conclua que todas as empresas devem estar igualmente obrigadas a cumprir a cota, e não apenas as que o decreto viesse a indicar.

A definição da base de cálculo da cota por lei com um percentual sobre o número total de empregados eliminará também a discussão recorrente sobre que função demanda ou não formação profissional, discussão essa que tem trazido decisões divergentes entre auditores, empresas, juízes e MPT, causando situação de absoluta insegurança jurídica para as empresas, o que, evidentemente, não se pode admitir como razoável.

3. Programa de formação profissional: na empresa ou na entidade formadora?

A Aprendizagem Profissional tem como objetivo não apenas assegurar a formação técnico-profissional, com a parte prática oferecida pela empresa cumpridora de cota, mas também a qualificação humana, científica e técnica, com a parte teórica oferecida pela entidade formadora, priorizando a inclusão social e profissional de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco.

Portanto, o contrato de aprendizagem caracteriza-se pela triangularidade *empresa, aprendiz e entidade formadora*. Diferentemente do contrato de trabalho comum, em que há o empregado e o empregador, no contrato de aprendizagem há a necessidade da participação da entidade formadora, que possui atribuições específicas, tais como elaborar o programa de aprendizagem, ministrar a qualificação teórica, acompanhar e fiscalizar a formação teórica prática.

Essa triangularidade, que pressupõe autonomia e liberdade da entidade formadora para exercer suas funções, é essencial para que o interesse do aprendiz esteja protegido. Enquanto a empresa é obrigada por lei a cumprir a cota de aprendizagem, o que representa um impacto econômico, a entidade formadora, entidade privada sem fins lucrativos, deve zelar pela melhor qualificação social e profissional dos jovens e adolescentes.

É inclusive papel da entidade formadora proteger o aprendiz de qualquer irregularidade cometida pela empresa, desde horas extras, desvio de função até assédio.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – COORDINFÂNCIA

Cabe à entidade formadora, e não à empresa cumpridora de cota, **ministrar** a aprendizagem, acompanhar sua implementação, fiscalizar o desenvolvimento da formação prática dentro do proposto no programa de aprendizagem que foi elaborado por ela, avaliar o desempenho do aprendiz, atestar eventual desempenho insuficiente ou inadaptação, como também **avaliar a conduta da empresa em relação a ele**, dentre outras medidas que não podem estar sujeitas à interferência da empresa. Pode haver inclusive um conflito de interesses entre a empresa cumpridora de cota e a entidade formadora.

Inclusive, vale recordar que a experiência da aprendizagem profissional no próprio emprego já existiu antes da Lei da Aprendizagem, e foi por ela abolida em razão das diversas falhas identificadas. Chamada de Aprendizagem Metódica no Próprio Emprego – AMPE, a aprendizagem era tão somente trabalho, com exploração de uma força de trabalho inapropriada, e mesmo proibida pela Constituição Federal, dada a proibição ao trabalho antes dos 16 anos (salvo na condição de aprendiz – exceção essa que se justifica desde que a aprendizagem seja compreendida como ora a estamos apresentando). Foi difícil acabar com essa prática, e agora entendemos que não pode haver retrocesso. Afinal, sem a entidade formadora, a Aprendizagem Profissional certamente se torna simples programa de primeiro emprego, com subversão da norma constitucional que proíbe o trabalho de crianças e adolescentes (artigo 7º, XXXIII), bem como do mandamento supremo do artigo 227 do mesmo Texto Maior, pelo qual a infância e a adolescência merecem proteção absoluta, integral e prioritária.

4. Prioridade para o ensino médio e prioridade para o ensino técnico.
Formação em nível médio e técnico do Aprendiz

A prioridade para o ensino médio e técnico implica uma elitização da Aprendizagem. Tal prioridade exclui os adolescentes de 14 e 15 anos que têm a Aprendizagem como a única opção de trabalho legal e protegido. Tal prioridade exclui ainda os vulneráveis, os menos favorecidos, justamente aqueles para quem faltam tantas oportunidades, e muitas vezes a aprendizagem é o caminho. Estes adolescentes, já tantas vezes esquecidos e abandonados, dificilmente terão a escolaridade adequada para atender à prioridade ou o nível de conhecimento para acompanhar um curso técnico.

Os programas de aprendizagem hoje podem ser desenvolvidos nas seguintes modalidades:

- Aprendizagem profissional em nível de formação inicial por ocupação



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – COORDINFÂNCIA

profissional ou arco ocupacional.

- Aprendizagem profissional em nível técnico.

Assim, a escola técnica pode continuar a ministrar cursos básico de Aprendizagem Profissional, na atuação de sua extensão do conhecimento para a sociedade, como definido em lei. Mas não é possível autorizar a escola técnica a utilizar a Aprendizagem como um estágio com CTPS assinada para seus **alunos**, de nível técnico e médio da educação profissional.

5. Formação inicial básica

A Aprendizagem Profissional representa formação profissional inicial básica. Sua regulamentação atual, através da Portaria nº 723/2012 do MTb, que também está em risco de ser alteradas, enfatiza a sua **qualidade pedagógica e efetividade social**. Vejamos o artigo 10 da Portaria 723/2012:

“Art. 10. As entidades ofertantes de programas de aprendizagem em nível de formação inicial devem se adequar ao CONAP e atender às seguintes diretrizes: (Alterado pela portaria 634 de 09 de agosto de 2018)

I - diretrizes gerais:

*a) **qualificação social** e profissional adequada às demandas e diversidades dos adolescentes, em conformidade com o disposto no art. 7º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598, de 2005;*

b) caracterizar-se como início de um itinerário formativo;

*c) **promoção social no mundo de trabalho** pela aquisição de conhecimento e habilidades que contribuam para o itinerário formativo a ser desenvolvido ao longo da vida do aprendiz;*

*d) contribuição para a **elevação do nível de escolaridade** do aprendiz;*

*e) garantia das adequações para a aprendizagem **de pessoas com deficiência** conforme estabelecem os arts. 2º e 24 da Convenção da Organização das Nações Unidas - ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, e os arts. 28 e 29 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999;*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – COORDINFÂNCIA

*f) atendimento às necessidades dos adolescentes e jovens do campo e dos centros urbanos, que exijam um tratamento diferenciado no mercado de trabalho em razão de suas especificidades ou exposição a situações de maior **vulnerabilidade social**, conforme definido na política nacional de assistência social, particularmente no que se refere à **baixa escolaridade e às dimensões de gênero, raça, etnia, orientação sexual e deficiência**; e*

*g) **articulação de esforços nas áreas de educação, do trabalho e emprego, do esporte e lazer, da cultura e da ciência e tecnologia e assistência social.** (Alterado pela portaria 1005 de 01 de julho de 2013)*

II - diretrizes curriculares:

*a) desenvolvimento **pessoal, social e profissional** do adolescente e do jovem, na qualidade de trabalhador e **cidadão**;*

b) perfil profissional, conhecimentos e habilidades requeridas para o desempenho da ocupação objeto de aprendizagem e descritos na CBO;

c) Referências Curriculares Nacionais aprovadas pelo Conselho Nacional de Educação, quando pertinentes;

d) potencialidades do mercado local e regional de trabalho e as necessidades dos empregadores dos ramos econômicos para os quais se destina a formação profissional;

*e) ingresso de pessoas com deficiência e de adolescentes e jovens em situação de **vulnerabilidade social** nos programas de aprendizagem, condicionado à sua capacidade de aproveitamento e não ao seu nível de escolaridade; e*

f) outras demandas do mundo do trabalho, vinculadas ao empreendedorismo e à economia solidária;

III - conteúdos de formação humana e científica devidamente contextualizados:

*a) **comunicação oral e escrita, leitura e compreensão de textos e inclusão digital**;*

b) raciocínio lógico-matemático, noções de interpretação e análise de dados estatísticos;

*c) **diversidade cultural brasileira**;*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – COORDINFÂNCIA

d) organização, planejamento e controle do processo de trabalho e trabalho em equipe;

e) noções de direitos trabalhistas e previdenciários, de saúde e segurança no trabalho e do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA;

f) direitos humanos, com enfoque no respeito à orientação sexual, raça, etnia, idade, credo religioso ou opinião política;

g) educação fiscal para o exercício da cidadania;

h) formas alternativas de geração de trabalho e renda com enfoque na juventude;

i) educação financeira e para o consumo e informações sobre o mercado e o mundo do trabalho;

j) prevenção ao uso de álcool, tabaco e outras drogas;

k) educação para a saúde sexual reprodutiva, com enfoque nos direitos sexuais e nos direitos reprodutivos e relações de gênero;

l) políticas de segurança pública voltadas para adolescentes e jovens; e

m) incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, com enfoque na defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania.

§1º As atividades teóricas e práticas da formação do aprendiz devem ser pedagogicamente articuladas entre si sob a forma de itinerários formativos, com complexidade progressiva possibilitando ao aprendiz o desenvolvimento de sua cidadania e a compreensão das características do mundo do trabalho.

§ 2º Para definição da carga horária teórica do programa de aprendizagem, a instituição deve utilizar como parâmetro a carga horária dos cursos técnicos homologados pelo Ministério da Educação - MEC, aplicando-se, no mínimo, quarenta por cento da carga horária do curso correspondente ou quatrocentas horas, o que for maior.

§ 3º A carga horária teórica deve representar no mínimo trinta por cento e, no máximo, cinquenta por cento do total de horas do programa de aprendizagem.

§ 4º A carga horária específica, relativa à(s) ocupação(s) objeto do programa de aprendizagem, deverá corresponder no mínimo a 40% do total da carga



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – COORDINFÂNCIA

horária teórica, exceto para programas voltados para o público do art. 10, inciso I, alínea “f”.”

Enfim, a Aprendizagem Profissional pretende a melhoria também da formação pessoal do adolescente/jovem, na medida em que inclui no campo de requisitos de validação dos cursos conteúdos de formação humana e científica bastante abrangentes, buscando tornar o aprendiz apto para enfrentar o mundo do trabalho, independentemente da ocupação específica desempenhada. Assim, **toda e qualquer ocupação, por mais simples que seja, demanda alguma formação profissional e pessoal** e pode, portanto, ser objeto de formação metódica. Entende-se, pois, que a prioridade para o ensino médio e técnico é excludente e elitista.

Ora, certamente ninguém negará que muito melhor é ter um adolescente de 14 anos como aprendiz de embalador em um supermercado - **frequentando a escola regular e a entidade formadora** -, do que se ver explorado pelo trabalho informal, lavando carro, pedindo esmola, roubando, usando drogas – realidade essa que, infelizmente, assola, como dito acima, mais de 1 milhão e meio de adolescentes no Brasil. No mesmo sentido, certamente é melhor um adolescente de 14 anos tendo sua primeira oportunidade de emprego como embalador de supermercado, e assim participando de um curso que oferece uma primeira qualificação para o mundo do trabalho, do que um homem de 30 anos procurando um emprego de embalador de supermercado, sem qualificação alguma.

Assim, também para o mercado, é importante e bom ter um adolescente de 14 anos trabalhando como embalador de supermercado, recolhendo INSS e FGTS, recebendo seu salário, participando do mercado consumidor, comprando seu celular no Magazine Luiza e seu desodorante da Unilever. Essa atividade, protegida e remunerada, para além de colocar no mercado um futuro trabalhador qualificado, também colabora, e muito, para o aquecimento e giro da economia, fortalecendo o círculo de consumo que é necessário para gerar o crescimento econômico do país.

6. A centralização de cota

Com a centralização da cota, a Aprendizagem será concentrada nas grandes cidades, reduzindo sua interiorização, sua capilaridade.

A centralização da cota retirará a oportunidade de profissionalização e de inclusão de adolescentes e jovens de pequenos municípios no interior do País. Ou seja, estará retirando a oportunidade de quem já tem tão poucas opções – ou mesmo nenhuma.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – COORDINFÂNCIA

Se a empresa retira seu lucro do município, também deve ter a obrigação legal de oferecer a Aprendizagem aos adolescentes e jovens da localidade. Novamente, esta atitude de comprometimento empresarial estará colaborando também em seu favor, com o aquecimento da economia local.

7. Ampliação da possibilidade de a parte teórica da Aprendizagem ser oferecida pela Entidade formadora na modalidade à distância.

O objetivo da Aprendizagem Profissional é promover a empregabilidade do adolescente e do jovem, em especial aqueles em situação de vulnerabilidade social, priorizando o aprendizado de qualidade e a inserção no mercado de trabalho. Além da parte prática e do conteúdo teórico técnico, o conteúdo social é bastante abrangente e inclusivo, introduzindo conceitos formadores da moral e cidadania do aprendiz.

Quando se trata de jovens e, principalmente, de adolescentes, **público prioritário da aprendizagem**, o processo educativo não consiste apenas na transmissão de conhecimentos que podem ser gravados em aulas, mas em um conjunto mais amplo de atitudes, valores e maneiras de pensar e trabalhar que só é passado na **interação direta entre quem ensina e quem aprende, e na convivência diária entre colegas**. As características de personalidade tais como persistência, capacidade de produzir em equipe, estabilidade emocional, motivação, entre outras, têm importância cada vez mais reconhecida na educação e no trabalho e se desenvolvem no dia a dia da experiência educacional presencial, quando bem conduzida. Dessa interação também se depreendem os valores ensinados pelo exemplo, o que torna os instrutores presenciais insubstituíveis. Esses aspectos relacionados à afetividade, ao vínculo e à integração, tão essenciais para o indivíduo em desenvolvimento, não são passíveis de acontecer em um curso à distância.

Como se não bastasse, todo o **monitoramento da parte prática** da Aprendizagem é também de responsabilidade da entidade formadora, que deve, portanto, acompanhar e avaliar diretamente as diversas etapas de desenvolvimento do aprendiz trabalhador. Por consequência, a modalidade presencial é, novamente, mais eficiente e favorável aos aprendizes do que a modalidade à distância.

Assim, a oferta da teoria da Aprendizagem Profissional à distância deve ser uma opção para o aprendiz ter acesso à profissionalização quando realmente não for viável a formação presencial, muito mais completa e efetiva; e não uma opção mais conveniente e de mais baixo custo para as entidades formadoras e/ou para as empresas cumpridoras de cota.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – COORDINFÂNCIA

8. Cumprimento alternativo de cota de aprendizagem – cota social

A modalidade alternativa é o último e mais importante avanço da Lei de Aprendizagem com instrumento de profissionalização e inclusão de vulneráveis no mercado de trabalho e na sociedade.

Em 2016, o Decreto 5598/2005 foi alterado para incluir a modalidade alternativa de cumprimento de cota, chamada de “cota social”, permitindo que as empresas parcelem a cota e contratem os adolescentes para exercerem suas atividades em órgãos públicos, OSCs e unidades do SINASE.

No cumprimento alternativo, a seleção dos aprendizes deve priorizar os adolescentes em situação de extrema vulnerabilidade, tais como: egressos ou em cumprimento de medida de internação; em situação de acolhimento institucional; egressos do trabalho infantil; com deficiência etc.

É uma alternativa, ou seja, uma opção para que as empresas cumpram a cota de aprendizagem, oferecendo formação profissional para quem a vida tão precocemente negou todas as oportunidades.

Os números de inserção de aprendizes nessa modalidade ainda são tímidos, representam menos de 0,5% dos aprendizes inseridos em todo País, mas seu poder de transformação social é incalculável. Muitos exemplos já se estendem, nesse sentido, pelo Brasil, sendo de relevo citar, pelo menos, o Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Bahia, Distrito Federal e Mato Grosso do Sul. Diversos atores envolvidos, inclusive do sistema de justiça, podem atestar o acerto dessa escolha pela ênfase da aprendizagem para o público mais vulnerável, especialmente, também, como importante medida de segurança pública.

9. Conclusão

Para concluir, conclamamos todos aqueles que estão preocupados em fazer o país crescer, com mão-de-obra capacitada, que apoiem a lei da aprendizagem como oportunidade aos adolescentes e jovens brasileiros. Nesse sentido, veja-se a seguinte fala: "Contratar um aprendiz é um dos melhores investimentos que uma empresa pode fazer", garante Rubens Naves, diretor-presidente da Fundação Abrinq. "Contribui para a inclusão social e pode formar os profissionais do futuro. A estrutura corporativa das empresas está recheada de executivos que começaram suas carreiras como aprendizes", destaca ele.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – COORDINFÂNCIA

Ainda, Para Oded Grajew, diretor-presidente do Instituto Ethos, "aplicar a lei do Aprendiz é uma atitude de responsabilidade social. A empresa que o fizer estará contribuindo decisivamente para um futuro mais digno do país, pois terá dado a jovens o acesso à educação, emprego e profissão, requisitos imprescindíveis para o desenvolvimento sustentado dos negócios e da sociedade".¹

¹ [<http://www.gazetadigital.com.br/suplementos/zine/uma-chance-aos-profissionais-do-futuro/36155>] acesso em 01jul2019