

JOVEM APRENDIZ: UM FUTURO PROMISSOR

YOUNG APPRENTICE: A PROMISING FUTURE

Vera Mariza Chaud de Paula*

Ricardo Carvalho França**

João Josué Walmor de Mendonça***

RESUMO: O objetivo do trabalho é enfatizar a importância da ação da Guarda Mirim na integração do menor, através do Programa Jovem Aprendiz do Ministério do Trabalho e Emprego, e sua participação na capacitação para a conquista do primeiro emprego, na cidade de Ituverava-SP. Através dos programas os jovens adquirem formação profissional básica e formação para o exercício da cidadania, além de incentivo à educação, integração social e cultural. O estudo com a Guarda Mirim de Ituverava foi realizado tendo por metodologia uma revisão de literatura e análise documental, que permitiu apontar resultados positivos e negativos da sua atuação e da ação das empresas que, embora recebam esses jovens, mostram um comportamento variável e ainda resistem em cumprir a cota obrigatória.

Palavras-chave: Guarda Mirim. Aprendiz Legal. Mercado de trabalho. Perspectivas sociais.

ABSTRACT: *The objective of this study is to emphasize the importance of action Guarda Mirim integration of the child, through the Young Apprentice Program of the Ministry of Labor and Employment, and their participation in training to win their first job in the city of Ituverava-SP. The Young Apprentice through the purchase basic vocational training and training for citizenship, and encouraging education, social and cultural integration. The study of the Guard Mirim Ituverava was conducted with a methodology for literature review and documentary analysis, which allowed point positive and negative results of their actions and the actions of companies that while receiving these young people show a variable behavior and even resist meeting the quota required.*

Keywords: *Guarda Mirim. Apprentice Legal. Labor market. Social perspectives.*

INTRODUÇÃO

As crianças e os adolescentes são merecedores de proteção especial, para que, quando adultos, consigam, baseados em princípios e valores morais, viver com dignidade e ter acesso aos

* Bibliotecária, Bacharel em Direito, Especialista em Metodologias da EAD; Prof.^a de Metodologias da pesquisa; Coordenadora do Comitê de Ética em Pesquisa da FE/FFCL.

** Bacharel em Administração.

*** Bacharel em Direito, pela Faculdade de Direito da Universidade de Franca – UNIFRAN. Advogado, Inscrição na 70^a Subseção da OABSP. Membro do XIII TED – Tribunal de Ética e Disciplina da OABSP, 70^a Subseção, como Instrutor-Relator dos procedimentos éticos.

bens da vida que lhes assegurem, no mínimo, alimentação, saúde, educação e trabalho.

Partindo dessa premissa é que a Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) determinam expressamente, que as crianças e os adolescentes são cidadãos plenos, sujeitos de direitos e obrigações a quem o Estado, a família e a sociedade devem atender prioritariamente. Então, tratar do assunto jovem aprendiz ou menor aprendiz, é muito mais do que um princípio de legalidade, é uma questão de responsabilidade social e avanços rumo ao desenvolvimento de uma nação.

O trabalho não pretende descrever a sociedade escravocrata, a exploração do trabalho infantil, tampouco ilustrar os sonhos e esperanças dos pais que desejam que seus filhos tenham sorte melhor do que a deles, mas de avançar para uma fase em que o governo deixa de ser assistencialista, para dar oportunidades de um ensino profissional voltado para o exercício de atividades laborais.

Dessa forma, o objetivo do trabalho foi identificar a atuação da Guarda Mirim como agente de integração para atender ao Programa Jovem Aprendiz, desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

A metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa tem característica descritiva, de análise bibliográfica e documental, que fundamentaram o estudo desenvolvido junto a Guarda Mirim da cidade de Ituverava-SP, verificando a sua atuação juntamente com as instituições parceiras, e o seu papel de agente de integração de jovens aprendizes e a comunidade local.

1 TRABALHO INFANTIL

No Brasil, quando são mencionados os aspectos de trabalho do menor, a idéia é sempre discutida levando em consideração o instrumento disciplinador, ou seja, afastá-los do caminho do crime.

No período escravagista, as crianças trabalhavam para seus donos. No período republicano surge a necessidade, cada vez maior, de mão de obra barata para trabalho nas indústrias.

Já nos feudos rurais, como bóias-frias ou para complementar a jornada de seus pais.

Rangel e Cristo (2009), através de seus estudos narram que a apropriação e uso do trabalho infantil se deram em nome da filantropia, da caridade e compaixão às crianças pobres e suas famílias.

Atualmente a situação não é diferente e os dados estatísticos comprovam os problemas da juventude brasileira: “66% dos jovens brasileiros não concluíram o ensino médio, só 3,6% freqüentam uma universidade, 50% da população desempregada é jovem – cerca de 3,7 milhões, sem falar nos dados sobre a violência”. (OLIVEIRA; YOUNG; ROSSETI, 2007).

Entretanto, os mesmos autores afirmam que hoje há uma política concreta que representa oportunidade de trabalho à juventude: a Lei do Aprendiz - e, a Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que alterou o art. 429, caput, da Consolidação das Leis Trabalhistas, determina que toda empresa de grande e médio porte deve ter, do número total de funcionários, de 5% a 15% de aprendizes.

2 O APRENDIZ

A aprendizagem no Brasil, regulada pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) foi modernizada com a promulgação das Leis n.10.097/00 e n. 11.180/05 e o Decreto n. 5.598/05, motivou o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), órgão fiscalizador, à elaboração de um Manual¹ que estabelece os parâmetros para o cumprimento desta legislação. (BRASIL, 2006).

O aprendiz é o jovem com idade² entre 14 e 24 anos, que esteja cursando ou tenha concluído o ensino fundamental e esteja matriculado em curso de aprendizagem profissional (art. 428 da

¹ Manual da Aprendizagem, editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tem como proposta esclarecer todas as questões relacionadas à Lei da Aprendizagem e que serviu de embasamento teórico para esta pesquisa onde as fontes não estão explicitamente citadas.

² Caso o aprendiz seja portador de deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 2º, parágrafo único do Decreto n. 5.598/05).

CLT) e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza, que possuam empregados regidos pela CLT.

A matrícula em programas de aprendizagem deve observar a prioridade legal atribuída aos Serviços Nacionais de Aprendizagem e, subsidiariamente, às Escolas Técnicas de Educação e às Entidades sem Fins Lucrativos (ESFLs), que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, em se tratando de aprendizes na faixa dos 14 aos 18 anos.

As atividades profissionais são de ordem teórica e prática (acompanhados por um monitor formalmente designado), porque tendem a preparar o indivíduo para desempenhar atividades profissionais e desenvolver capacidades e competências para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. (APRENDIZ LEGAL, 2009).

2.1 Contrato de aprendizagem

É um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, com duração máxima de dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao adolescente ou jovem, inscritos 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 esta formação (art. 428 da CLT). Quanto à natureza jurídica da aprendizagem, há três correntes:

A primeira afirma que o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho, embora com fins simultâneos de ensino. Filiam-se a esse grupo os autores que entendem tratar-se a aprendizagem de mera cláusula inserida nos contratos de trabalho. A segunda nega à aprendizagem caráter de contrato de trabalho, em face de sua finalidade principal, que é discente. A terceira postula que a aprendizagem é um contrato *sui generis*, não redutível a nenhum dos dois contratos acima enumerados. (NASCIMENTO, 2004).

O empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz, observados os dispositivos legais. As exigências para o contrato de trabalho, conforme elenca Nascimento (2004), são:

1) anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social; 2) 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 metódica; 3) duração máxima do contrato de dois anos; 4) jornada diária de seis horas, sendo vedadas horas extras e compensação de horas, limite que poderá ampliar-se para até oito horas para aqueles que completaram o ensino fundamental, se forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica; 5) garantia, ao aprendiz, de no mínimo o salário mínimo horário.

Desta forma, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª R., no Processo n. 15.313/98-3, Acórdão n. 25.336/99, j. 27/07/1999, rel. Luiz Carlos Cândido Martins Sotero da Silva, com a seguinte ementa:

CONTRATO DE TRABALHO DE MENOR APRENDIZ. AUSÊNCIA DE FORMAÇÃO EDUCACIONAL METÓDICA. DESCARACTERIZAÇÃO.

Não há que se falar em contrato de trabalho de aprendiz, quando olvidados os requisitos para sua validade, tais como anotação na CTPS, e principalmente, questão essencial e imprescindível, a ausência de formação metódica em ofício e ocupação.

E, no precedente judicial desse aresto, os requisitos de validade do contrato de trabalho do aprendiz, *verbis*:

Assim, para a validade do contrato de aprendiz há **formalidades extrínsecas** que não podem ser olvidadas. São requisitos essenciais para esse tipo especial de contrato, além da menoridade do obreiro, que esteja submetido à **formação metódica em**

ofício e ocupação, o limite temporal de duração do contrato, e a prévia anotação na CTPS. Desatentos tais requisitos, não se pode falar em contrato de aprendiz, a implicar no direito à percepção do salário integral, nos termos do Enunciado n. 134 do C. TST3.

Há previsão legal para 13º salário, férias, rescisão e extinção do contrato, seguro desemprego e outros não passíveis de menção no trabalho.

2.1.1 *Obrigações de contratar*

Assim define a CLT em seu 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, 2006).

As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, *caput*, § 1º, da CLT).As empresas públicas e sociedades de economia mista também estão obrigadas a contratar jovens aprendizes.

As funções que devem ser consideradas para efeito do cálculo da cota de aprendizes são:

Todas as funções que demandem formação profissional, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (art. 10, *caput* do Decreto n. 5.598/05), salvo nas seguintes situações:

- as funções que exijam formação de nível técnico ou superior;
- os cargos de direção, de gerência ou de confiança;
- os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei n. 6.019/73;
- os aprendizes já contratados (art. 10, *caput* e § 1º do Decreto n. 5.598/05).

³ Este Enunciado n. 134 do TST foi cancelado pela Res. 121/03, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

O cumprimento da cota, bem como dos programas, são fiscalizados por órgãos responsáveis, como as Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), Conselhos Tutelares e o próprio Ministério Público a quem compete providências legais e aplicação de penalidades em caso de infração.

2.2 Salário

O aprendiz tem direito ao salário mínimo/hora, salvo condição mais favorável fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 428, § 2º, da CLT e art. 17, parágrafo único, do Decreto n. 5.598/05), devendo ser computadas também as horas destinadas às aulas teóricas.

2.3 FGTS

A alíquota do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) é de 2%, devendo ser recolhida pelo código n. 7 da Caixa Econômica Federal (art. 24, parágrafo único, do Decreto n. 5.598/05).

2.4 Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho legalmente permitida, computada as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, fica assim estabelecida:

- 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, (art. 432, *caput*, da CLT);
- 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, (art. 432, § 1º da CLT).

Em qualquer caso, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas. (art. 432, *caput*, da CLT).

3 O APRENDIZ LEGAL E A GUARDA MIRIM DE ITUVERAVA

O estudo foi conduzido, além de uma revisão bibliográfica, baseado na análise do estatuto e em documentos internos da Guarda Mirim de Ituverava⁴ (GMI), disponibilizados para consulta na sede local e que permitiram a sua fundamentação.

Preocupados em traçar um caminho promissor para adolescentes e jovens, a GMI foi fundada em 10 de maio de 1991, criada através do Decreto n. 2.939/94 e publicada no Diário Oficial em setembro de 1994, é uma associação civil de direito privado, de caráter educacional, sem fins lucrativos, de cunho eminentemente social que funciona como agente de integração de jovens aprendizes com a comunidade local.

A entidade objetiva preparar jovens de ambos os sexos, com idade de 14 a 18 anos, para promoção e incentivo da educação, integração social e cultural, através de profissionalização básica e formação da cidadania. Proporciona, aos alunos estagiários, experiências e vivências práticas, por meio de desenvolvimento de projetos e participação em situações reais de vida e de trabalho.

A GMI atua como agente de integração, de modo a introduzir os adolescentes beneficiados em programas de estágios e cursos de aprendizagem, para proporcionar a complementação do ensino básico, planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.

Também, a GMI atende jovens de famílias carentes com renda familiar de até dois salários mínimos. As exigências para o jovem ingressar na entidade, é que primeiro precisa estar estudando na rede regular de ensino, depois passa por um processo seletivo, tanto a nível escolar como de renda familiar, para depois participar do Curso de Auxiliar Administrativo. Esse curso é proporcionado pela Fundação Educacional de Ituverava (FE – Instituição de Ensino) em parceria com o *Rotary Club* de Ituverava e o “Projeto

⁴ Ituverava- Município localizado no interior do Estado de São Paulo com 38.590 habitantes (IBGE, 2007).

Felix⁵ em parceria ainda, com a UNIMED, que oferece instrutor de informática, uniformes e todo material didático e a GMI participa com a estrutura física.

3.1 Modelo de formação profissional

Hoje a GMI atende 250 adolescentes, sendo 40 alunos no Curso de Auxiliar Administrativo (parceria FE/FFCL), 48 alunos no Curso de Informática (parceria com o Projeto Felix), e procura aumentar a demanda de 130 para 170 adolescentes em trabalho nas empresas, principalmente no comércio local.

O curso preparatório para adolescentes atuarem junto à Guarda Mirim foi criado pela necessidade de se fornecer capacitação básica para seus integrantes.

Este curso por ser de formação básica, oferece capacitação para o cidadão atuar tanto na indústria como no comércio, proporcionando a ele um conjunto de competências e preparando-o para atuar no mercado de trabalho, e a exercer a cidadania, colaborando assim, com o crescimento da cidade.

O mercado de trabalho, seja ele comércio, indústria ou serviços (inclui-se aqui os serviços rurais), certamente poderá empregar o menor aprendiz, haja vista a polivalência de conhecimentos operacionais básicos administrativos/financeiros característicos da grade curricular e condizente com os possíveis empregadores e ainda, o enfoque predominante de disciplinas como a língua portuguesa aplicada às necessidades do dia a dia do homem.

Também, outro ponto é a idéia da formação do cidadão ético, tão necessária nos dias de hoje e que está sendo preconizada na proposta educacional do curso, como pode ser observado na descrição dos objetivos específicos dos cursos:

- Proporcionar ao cidadão um conjunto de competências, preparando-o para atuar no mercado de trabalho;

⁵ Programa de inclusão digital, atende anualmente 4 turmas com 48 alunos de 11 a 16 anos de idade, de família de baixa renda e serve como preparação para o mercado de trabalho. (Fonte: GMI).

- Permitir ao jovem a aquisição das condições de acesso à aprendizagem e exercício da cidadania;
- Formar cidadão produtivo, que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da população de Ituverava;
- Criar condições de igualdade para o acesso e permanência na Unidade Escolar;
- Proporcionar liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, pensamento, a arte e o saber;
- Respeitar as etnias e diferenças sociais;
- Promover e facilitar o desenvolvimento sócio-educativo;
- Proporcionar a interação e integração entre os adolescentes;
- Incentivar o trabalho em grupo, em equipe, através de reflexões de questões referentes ao trabalho e profissionalização;- Mobilizar os adolescentes para a discussão e reflexão de temas ligados a princípios e valores enquanto cidadãos;
- Despertar o senso crítico e a importância da participação.

3.2 Análise SWOT⁶

Esse tipo de análise é uma estratégia eficaz, que deve ser feita periodicamente, com a finalidade de identificar e avaliar as forças e fraquezas, oportunidades e ameaças, aprimorando, dessa forma, o cenário da Guarda Mirim de Ituverava.

Por ser de fácil aplicação e de grande utilidade, a análise *SWOT* é feita anualmente de maneira formal. Entretanto, as informações importantes são constantemente monitoradas e controladas por seus dirigentes. São analisadas questões legais,

⁶ Forças (Strengths), Fraquezas (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) e Ameaças (Threats).

econômicas, familiares, políticas, os potenciais parceiros e, principalmente, fatores sociais e ligados à escolaridade.

3.2.1 *Ambiente interno*

Pontos fortes

- Adequação da Guarda Mirim dentro das normalidades legais, proporcionando ao jovem um preparo profissional com responsabilidade;
- Orientação às empresas empregadoras, a executar, com zelo e dignidade, as tarefas necessárias a essa formação, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico;
- Acompanhamento do menor aprendiz e, em hipótese alguma, ser conivente com trabalhos que coloque em risco a integridade física e social;
- Ministras palestras com temas atuais e relevantes. Orientações cívicas, culturais e sociais em locais aleatórios. Visitas a empresas e indústrias sob a orientação da Diretoria Social da GMI;
- Noções de práticas administrativas, relações humanas e cidadania, marketing, relações comerciais e vendas, matemática financeira, língua portuguesa e informática, através de cursos ministrados por docentes cedidos pela Fundação Educacional de Ituverava.

Pontos fracos

- Falta de conscientização empresarial, onde valorizam mais o custo/benefício, do que a qualificação profissional do menor aprendiz;
- Resistência na adequação empresarial no cumprimento da lei do menor aprendiz;

- Falta de novas parcerias para a capacitação educacional dos menores aprendizes.

3.2.2 *Ambiente externo*

Oportunidades:

- Ação efetiva de responsabilidade social;
- Melhoria de relação com as empresas e de relacionamento entre as pessoas;
- Capacitação básica;
- Formação do cidadão ético;
- Desenvolvimento de senso de responsabilidade.

Ameaças:

- Dificuldade em conciliar trabalho e estudo;
- Desistir por falta de persistência, responsabilidade e vontade.

Muitas vezes há queda na contratação desses jovens, porque as empresas não conseguem transformar ameaças em oportunidades e ficam engessadas no imediatismo, e têm por principal ameaça a adaptação o cumprimento da Lei, no sentido de regularização do contrato, anotação em carteira. Muitas vezes, acham, erroneamente, que por se tratar de jovem e aprendiz, significa ter trabalho escravo ou mão de obra gratuita.

3.3 Situação atual

Atualmente, a GMI conquistou a aceitação e o apoio da comunidade e, nos últimos anos tem realizado mudanças radicais como: criação de uma nova sala de aula de informática, reforma da sede administrativa para melhor atendimento ao usuário e ampliação de novas parcerias.

3.4 Objetivos a serem alcançados

A GMI pretende crescer e alcançar vários objetivos, entretanto, destaca os principais como sendo: oferecer mais cursos profissionalizantes para seus aprendizes, através de parceria com empresas privadas e órgãos públicos; elevar notoriamente o número de adolescentes assistidos pela entidade e empresas conveniadas a ela; possuir um quadro profissional com assistente social e psicólogo, para dar suporte psicossocial para o aprendiz e seus familiares; proporcionar um estreitamento de laços entre os adolescentes da GMI, seus familiares, empresas colaboradoras e conseqüentemente, gerar um benefício à comunidade local.

4 CONTEXTO NACIONAL

O SENAC é hoje uma instituição gigantesca na preparação de jovens aprendizes e que merece destaque porque desenvolve programas que trabalha com o desenvolvimento de competências básicas e gerais, que funcionam como base de sustentação para que o jovem alcance o seu pleno potencial. Concentra-se também na busca por competências profissionais mais específicas de uma determinada ocupação, numa perspectiva sistêmica, aprimorando o perfil profissional do aprendiz. A partir de um processo dinâmico, a organização do programa está constantemente alinhada às necessidades do mercado, da educação e dos próprios jovens que buscam desenvolvimento profissional e pessoal, constituindo, dessa forma, como um referencial para as demais organizações envolvidas no processo. (SENAC, 2009).

Outras cidades, como Ituverava preocupam-se com o futuro de seus jovens, a destacar outras cidades do interior do estado de São Paulo que têm a missão de “promover o acesso a cidadania ao adolescente carente, desenvolvendo-o e profissionalizando-o, quanto a condição de menor aprendiz, buscando atingir seus propósitos em conformidade com as leis que regem estes preceitos”. (ASSOCIAÇÃO, 2009).

No Paraná, o SENAC oferece curso para os adolescentes de baixa renda,

[...] que na maioria das vezes não dispõem de uma boa estrutura familiar, são considerados hoje as vítimas mais vulneráveis do tráfico de drogas e da criminalidade. Para que esses jovens não migrem para a marginalidade e tenham a opção de traçar um caminho promissor em suas vidas, é que a Guarda Mirim desenvolve um trabalho preventivo há mais de 40 anos. Através de disciplina, educação, cursos profissionalizantes e atividades de lazer, a unidade social consegue ressocializar os adolescentes em situação de risco, inseri-los no mercado de trabalho e, principalmente, mudar sua perspectiva de vida. (CAVALLARI, 2008).

A lei também abre um amplo espaço para que outras instituições de ensino passem a atuar na atividade técnica e educacional da aprendizagem, suprimindo as carências e fortalecendo o programa.

5 RESULTADOS

Com o atual presidente da GMI pôde-se obter dados complementares aos analisados nos documentos, que informou que o setor que mais coloca os jovens aprendizes no mercado de trabalho são os da área comercial e que a receptividade dos setores que estão obrigados a aceitá-los é muito variável, e que as empresas de Ituverava, infelizmente, não cumprem a cota obrigatória. Questionado sobre o posicionamento desse feito para o setor do agronegócio, informa que os jovens são também direcionados para esse setor, principalmente para atuar em empresas agropecuárias, não promovem a capacitação para a área rural, mas afirma que as usinas sucroalcooleiras da região cumprem a cota obrigatória. (Informação verbal)⁷.

⁷ Eng.º Aduino Barbosa de Matos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, através desse estudo que a Guarda Mirim de Ituverava, através de seus dirigentes e colaboradores, não medem esforços para cumprir a legislação e função social que lhes compete. Entretanto, enfrenta algumas barreiras por parte das empresas que, quer seja por desconhecimento ou simplesmente descaso, não cumprem a lei e esquivam-se da responsabilidade social. Mas a GMI busca incessantemente transpor esses obstáculos para realizar o sonho de muitos jovens em ter um futuro mais promissor, fortalecidos através de outros serviços de aprendizagem, dinamizados em programas de formação profissional metódica e progressiva em prol do desenvolvimento nacional.

REFERÊNCIAS

APRENDIZ LEGAL. O que é. Disponível em: <http://www.aprendizlegal.org.br/MAIN.ASP?TEAM={DB0CF55D-A905-4471-A450-A46DC90BF3F5}> Acesso em: 24 abr. 2009.

ASSOCIAÇÃO GUARDA MIRIM MUNICIPAL DE PIRACICABA. Disponível em: <http://www.guardamirim.org/> Acesso em: 22 maio 2009.

BRASIL. **Leis, Decretos, etc. CLT, Legislação Previdenciária, Constituição Federal. 2 ed., São Paulo: RT, 2006.**

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem:** o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz. Brasília: TEM, SIT, SPPE, 2006. 48p. Disponível em: www.mte.gov.br/.../aprendizagem_pub_manual_aprendiz_V2.pdf Acesso em: 05 fev. 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª R., Processo n. 15.313/98-3, Acórdão n. 25.336/99, j. 27/07/1999, rel. Luiz Carlos Cândido Martins Sotero da Silva.

CAVALLARI, P. Guarda mirim vira opção para fugir da criminalidade. **Paraná on-line**. Disponível em: <http://www.parana-online.com.br/editoria/cidades/s/105937/?noticia=GUARDA+MIRIM+VIRA+OPCAO+PARA+FUGIR+DA+CRIMINALIDADE> Acesso em: 22 maio 2009.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Tabela 1.1.20**: população recenseada e estimada, segundo os municípios - São Paulo, 2007. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/contagem2007/contagem_final/tabela1_1_20.pdf. Acesso em: 22 maio 2009.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 30. ed., São Paulo: LTr, 2004.

OLIVEIRA, R.; YOUNG, R.; ROSSETI, F. Brasil pode crescer com Lei do Aprendiz. **Folha de São Paulo**. 11 set. 2007. Disponível em: <http://buscajovem.org.br/biblioteca/leituras/brasil-pode-crescer-com-lei-do-aprendiz> . Acesso em: 10 abr. 2009.

RANGEL, P. C.; CRISTO, K.K.V. **Os direitos da criança e do adolescente, a lei de aprendizagem e o terceiro setor**. Ministério Público do Espírito Santo. Centro de Apoio a Infância e Juventude. Disponível em: http://www.mpes.gov.br/conteudo/CentralApoio/conteudo6.asp?tipo=3&cod_centro=17&menu_p=121# . Acesso em: 10 abr. 2009.

SENAC. São Paulo. **O jovem aprendiz como prioridade**. Programa aprendizagem. Disponível em: <http://www.sp.senac.br/jsp/default.jsp?newsID=a15761.htm&testeira=1409&gclid=COTPoMum05oCFQOaFQoddBXk2g> Acesso em: 22 maio 2009.