



O CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL DE APRENDIZAGEM COMO MECANISMO DE GARANTIA DE DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS

Brenno Augusto Freire Menezes¹

RESUMO

A presente pesquisa se propõe a avaliar o papel do cumprimento da cota legal de aprendizagem na implementação dos direitos humanos pelas empresas, dada a sua importância para a erradicação da exploração do trabalho infantil no Brasil e o cumprimento da Meta 8.7 da ODS - 8 da Agenda 2030. Para tanto propõe-se a partir dos dados teóricos obtidos através das pesquisas bibliográfica e documental realizadas, utilizando-se da metodologia qualitativa e do método hipotético-dedutivo realizar apontamentos ao contrato de aprendizagem e a sua importância na garantia da dignidade humana. Em seguida, será feita uma análise a respeito da relação entre Empresas e Direitos Humanos, examinando brevemente o conceito e aplicação da cidadania empresarial e, por fim, será demonstrado como o fomento da aprendizagem em observância aos ditames legais pode funcionar como importante instrumento na efetivação dos direitos humanos pelas empresas.

Palavras-chave: Empresas. Direitos humanos. Aprendizagem legal. Trabalho infantil. Agenda 2030

Introdução

Não restam dúvidas que se encontra ultrapassada a ideia de que cabe as empresas apenas o

¹ Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Pernambuco. Analista Processual no Ministério Público do Trabalho da 20ª Região – Procuradoria do Trabalho do Município de Itabaiana/SE. Endereço eletrônico: brennofreire19@live.com

desenvolvimento de atividades econômicas e o auferimento de lucros desmedidamente. As empresas hoje figuram como importantes sujeitos quando o assunto é a garantia de direitos humanos a toda sociedade em suas três dimensões/gerações.

Toda essa evolução se deu principalmente pelos esforços empreendidos pelos Entes Internacionais, em especial a Organização das Nações Unidas, que há décadas vem buscando orientar e de certa maneira impor a todos os que desenvolvem a atividade empresarial a consciência de que acima de qualquer resultado deve prevalecer a dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, a ONU editou e publicou em 2011 um dos principais documentos relacionados à temática empresa e direitos humanos, quais sejam, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, os quais subdividem-se em três pilares: proteger, respeitar e reparar (CONNECTAS, 2012, p. 2).

Referidos princípios, lançados há pouco mais de uma década, já apresentam importantes reflexos no Brasil, moldando o país ao exercício da cidadania empresarial, a qual orienta o empresário, dentre outros, a respeitar e fazer cumprir normativas relativas ao direito do consumidor, direito do trabalho, com destaque especial à erradicação do trabalho infantil objeto do presente estudo.

Além de não se beneficiar sob qualquer hipótese da exploração indevida do labor infantil, as empresas detêm em suas mãos importante ferramenta à erradicação dessa mazela que ainda assola nosso País, qual seja, o fomento e a concessão da aprendizagem em observância a cota e demais parâmetros fixados em lei. É sobre referido mecanismo que versará o presente texto.

O presente estudo, será organizado em quatro seções, além dessa introdução. Na seção 2 serão traçados breves apontamentos históricos sobre o contrato de aprendizagem e o cumprimento da cota legal como ferramenta à erradicação da exploração do labor infantil. Na seção 3, será realizada uma abordagem sobre a interrelação entre empresas e direitos humanos. Na seção 4 será abordada a importância do cumprimento da cota de aprendizagem pelas empresas enquanto garantidoras de direitos humanos. Já na derradeira seção, serão tecidas as considerações finais.

Salienta-se que para o desenvolvimento da presente pesquisa de cunho qualitativo foram levantadas informações em fontes bibliográficas e documentais, dentre elas: doutrinas e artigos científicos nacionais e internacionais que tratam da temática a seguir abordada.

Apontamentos sobre o contrato de aprendizagem e o cumprimento da cota legal

A problemática da exploração do trabalho infantil e o contrato de aprendizagem como solução para a sua erradicação

O combate à exploração do trabalho infantil ainda é um grande desafio para o Brasil que se torna ainda maior em razão do País ter firmado em 2015 perante a Organização das Nações Unidas o compromisso de reduzir desigualdades sociais e da pobreza, a proteção ambiental e inclusão social em estrita observância à Agenda 2030 que dentre os seus 17 objetivos e suas 169 metas recomenda a erradicação do trabalho infantil em todas as suas formas até o ano de 2025.

Embora ainda não tenha alcançado a erradicação desta problemática, resta incontroverso que o Brasil possui poderoso arcabouço legal no tocante a proteção e garantia do trabalho decente às crianças e adolescentes, uma vez que o País é signatário das Convenções nº 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho as quais tratam a respeito da idade mínima para a admissão ao emprego e proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, respectivamente.

A Carta Maior é solar ao determinar em seu art. 7º, inciso XXXIII a proibição do trabalho noturno perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz a partir de quatorze anos. Referida determinação é fortalecida em âmbito infraconstitucional pela Consolidação das Leis Trabalhistas que no seu artigo 403, parágrafo único, ao assinalar que o trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que interfiram na sua frequência à escola.

Todavia, referida proteção atualmente existente é resultado de uma evolução constante do arcabouço protecionista das crianças e adolescentes. Nesse sentido histórico e no tocante ao trabalho infantil (Santos, 2022, p.73) destaca que nos primórdios da história, o trabalho dos menores era utilizado constantemente junto às famílias e às tribos, sem que se distinguisse do trabalho adulto, ou seja, as relações socio laborais baseavam-se nos laços de parentesco, nos usos e costumes e na cooperação entre os membros do grupo.

As primeiras prescrições relacionadas ao labor infantil só surgiram na região do Crescente Fértil, onde inclusive fazia-se grande uso da mão de obra escrava oriunda de povos vencidos em guerras.

Passados vários séculos, durante o período da Idade Média, crianças e adolescentes trabalhavam no seio de corporações denominadas *guilden*, em conjunto com os adultos ou realizavam tarefas domésticas com as mulheres (Grusnpun, 2000, p.13) num rígido sistema hierárquico, dividido em aprendizes, companheiros e mestres, recebendo remuneração segundo Minharro (2003), apenas quando atingiam a condição de companheiros.

Outras normativas surgiram com o passar do tempo, todavia, só após a Primeira Guerra Mundial criou-se uma Organização Internacional, a qual deu o toque organizadamente para a discussão e aprovação de diversas normas internacionais de observância obrigatória protetivas do trabalho da criança e do adolescente.

A partir da ratificação pelo Brasil das Convenções relacionadas ao labor infantil, o País vem moldando e aperfeiçoando a sua legislação, de modo a desenvolver mecanismos hábeis a erradicar a problemática ora analisada, conforme já se observou nos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais anteriormente mencionados além de outras normativas como a Lei 10.097/2000 que introduziu na CLT o contrato de aprendizagem instrumento eficaz ao acesso ao trabalho decente a todos e jovens e adolescentes brasileiros.

A Lei 10.097/2000 e a garantia do direito ao trabalho decente a todos os adolescentes

A aprendizagem profissional, concebida pela Lei nº 10.097/00 como mecanismo essencial à erradicação da exploração do labor infantil, apresenta-se como política pública de dupla finalidade a qual garante a aquisição de competências e habilidades adequadas pelos seus beneficiários, permitindo, por outro lado, que as empresas se beneficiem de mão de obra qualificada.

Referida política pública possui relevada importância quando o assunto é a inserção de adolescentes no mercado do trabalho. Segundo dados da OIT, o desemprego atinge um quarto dos jovens brasileiros e 23,3% da população entre 15 e 24 anos (CHADE, 2022). Analisados os dados, não restam dúvidas da curial importância da efetivação da aprendizagem em nosso País.

O objetivo do contrato de aprendizagem é assegurar uma formação profissional moderna e adequada às necessidades do mundo do trabalho, tendo amplo potencial para ser fator de desenvolvimento do País, guardando como fundamento constitucional o atendimento a função social da propriedade por meio da oferta benefícios sociais e econômicos a jovens e adolescentes

brasileiros (SANTOS, 2008, p.54).

Ou seja, é importante deixar claro, conforme ensina Fuller e Unwin (2011), a aprendizagem profissional deve ser compreendida como educação formativa do adolescente e não como mera educação para o trabalho ou para suprir demanda de mão de obra.

A respeito do contrato de aprendizagem importa pontuar que se trata modalidade contratual laboral especial, o qual se diferencia dos demais, por certas peculiaridades claramente pontuadas na obra de Rezende (2021), quais sejam: I) garantia de salário-mínimo-hora salvo se houver disposição mais favorável; II) jornada de trabalho não deve exceder a seis horas diárias salvo exceções legais; III) são vedadas as prorrogações e a compensação de jornada de trabalho; IV) ao final do contrato e se houver aproveitamento o aprendiz receberá um certificado de qualificação profissional.

A Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/00) foi promulgada dois anos após o advento da Emenda Constitucional nº 20/98, que elevou a idade mínima para o trabalho de 14 para 16 anos, permitindo aos maiores de 14 e menores de 16 anos apenas o trabalho na condição de aprendiz (BRASIL, 2000).

Conforme bem pontuado por Ramos e Nogueira (2022), a lei de aprendizagem foi fruto da preocupação do Estado brasileiro com milhares de adolescentes com idade entre 14 e 16 anos que ficariam de fora do mercado formal laboral, portanto, vulneráveis a trabalhos precários e perigosos em razão sua condição socioeconômica, pois precisavam trabalhar para sobreviver impactando também no aumento da escolarização já que o adolescente para ser contratado como aprendiz deveria estar necessariamente matriculado e permanecer frequentando a escola.

“(...) a lei de aprendizagem foi fruto da preocupação do Estado brasileiro com milhares de adolescentes com idade entre 14 e 16 anos que ficariam de fora do mercado formallaboral, portanto, vulneráveis a trabalhos precários e perigosos em razão sua condição socioeconômica, pois precisavam trabalhar para sobreviver impactando também no aumento da escolarização já que o adolescente para ser contratado como aprendiz deveria estar necessariamente matriculado e permanecer frequentando a escola ”.

Quando bem-sucedida, ou seja, quando observada a lei ora discutida, é criado um círculo virtuoso no qual atende a vários aspectos sociais e econômicos, inserindo adequadamente os infantes em situação de vulnerabilidades no mercado de trabalho, mantendo-os a salvo de qualquer exploração.

Cumpra mencionar que a referida lei foi promulgada visando promover alterações significativas na Consolidação das Leis Trabalhistas, fazendo surgir o capítulo da proteção do trabalho do menor, enumerando requisitos no decorrer dos artigos 402 a 441 da Consolidação que quando devidamente cumpridos torna efetiva a aprendizagem.

Muito embora todo o capítulo anteriormente mencionado carregue demasiada importância, merece destaque o disposto no artigo 429 da referida Consolidação, o qual determina a todos os

estabelecimentos de qualquer natureza, leia-se de médio e grande porte, de empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

Referido percentual ora pontuado é conhecido popularmente no Brasil como cota de aprendizagem, a qual permite a inserção protegida e qualificada de jovens e adolescentes via emprego formal, com Carteira de Trabalho assinada e direitos trabalhistas e previdenciários (GONÇALVES, 2014, p.194).

Os demais artigos do capítulo ora analisado dissertam a respeito dos requisitos materiais e formais que devem ser atendidos no momento de oferta da aprendizagem profissional, requisitos estes essenciais para a tutela do jovem aprendiz, permitindo que este concilie o tempo de estudo com o trabalho exercido, conforme apontado por (ZAPOLLA; CORREIA, 2019, p.35).

Todo o exposto, conclui-se que a observância da cota de aprendizagem na forma da lei garante as pessoas em condição de desenvolvimento o acesso ao trabalho digno, direito humano de segunda dimensão superimportante a preservação da dignidade da pessoa humana.

Direitos humanos e empresas

Direitos Humanos. Conceito e dimensões

Os Direitos Humanos podem ser conceituados como normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos, regendo o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles.

Segundo Arendt (1979, p.74) direitos humanos não são apenas um dado, mas um construído, uma invenção humana que nasceram em determinado momento e se encontram em constante processo de construção e reconstrução.

Ou seja, conforme bem pontuado por Bobbio (1992) os direitos humanos não nascem todos de uma vez, nem de uma vez por todas, constroem-se com o avançar do tempo e as necessidades insurgentes.

Referidos direitos são importantes na construção de narrativas alternativas elaboradas por movimentos sociais (Whelan; Orlitzky, 2009, p.376), devendo, segundo Alves (2000) serem a todo tempo afirmados em contraposição à Soberania dos Estados sobre os indivíduos.

Pela sua peculiaridade e importância identificam-se dentre outras as seguintes características jurídicas deste ramo do direito: I) Histórico – uma vez que os reconhecer é o mesmo que reafirmar a sua própria história; II) Essencial – visto que os direitos humanos identificam os fundamentos necessários e relevantes do ser humano; III) Universal – uma vez que tem como destinatário todos os humanos; IV) Inalienável – não é possível dispor, vender ou trocar esses direitos; V) Efetivo – para serem devidamente cumpridos e obedecidos e VI) Preferencial – por guardar como característica a superioridade normativa, uma vez que, são recepcionados por tratados internacionais que ingressam nos países em posição privilegiada (DURÃO, 2022, p.35).

A evolução histórica dos direitos humanos desdobra-se em três gerações/dimensões. A primeira balizada pelo lema da liberdade e o Estado negativo, resultando nos direitos civis e políticos. A segunda dimensão inculpida no lema da igualdade e os denominados direitos sociais, econômicos e coletivos são os também conhecidos por direitos de crédito, direitos prestacionais, portanto, o direito de se exigir que o Estado faça alguma coisa para auxiliar nas suas vidas, citam-

se como exemplo o direito a educação, a saúde e ao trabalho digno. E por fim, a terceira dimensão estruturada nos direitos de fraternidade social, como, por exemplo, o direito a um meio ambiente equilibrado e sadio para todos.

As Organizações Internacionais que buscam incansavelmente a garantia destes direitos a toda humanidade são uníssonas ao afirmar que não apenas o Estado é detentor da obrigatoriedade de efetivar essas garantias, devendo haver uma parceria global entre governos, sociedade civil, academia, cidadãos, setor privado e empresarial.

Isso mesmo as empresas no contorno histórico que vem atravessando se tornaram importantes sujeitos garantidores de direitos humanos a todos, como melhor se demonstrará a seguir.

A empresa como garantidora de Direitos Humanos

Se engana quem acredita que as empresas não são responsáveis na garantia de direitos humanos. Resta ultrapassada a ideia de que a atividade empresarial só deve visar o lucro, com o passar do tempo, como se demonstrará a seguir, as empresas se tornaram importantes sujeitos garantidores de direitos humanos.

Conforme acertadamente pontuado por (Durão; Guimarães; Cerqueira, 2022, p.20) as empresas devem desenvolver paralelamente à sua função econômica uma função social, guardando o compromisso de reduzir desigualdades existentes no Brasil, mantendo um equilíbrio entre o lucro e a garantia constitucional da dignidade da pessoa humana.

É possível notar a obrigatoriedade da empresa de assegurar direitos humanos nas três gerações/dimensões existentes. De primeira dimensão citamos como exemplo a função social da propriedade ou da empresa, já na segunda dimensão as empresas figuram como principais garantidoras do direito humano ao trabalho digno, por fim no tocante aos direitos humanos de terceira geração cita-se a obrigatoriedade das empresas de proteger, respeitar e conservar o meio ambiente.

Importante ressaltar que é recente no cenário brasileiro a imputação às empresas de garantir direitos humanos a toda sociedade. A evolução histórica demonstra que durante séculos à atividade empresarial cabia apenas a obtenção de lucros e movimentação da economia como no todo.

Para as empresas alcançarem essa condição de garantidora de direitos humanos houve um longo caminho percorrido pelas organizações internacionais, em especial a Organização das Nações Unidas. Várias foram as movimentações realizadas nas últimas décadas para que isso acontecesse, dentre elas (Durão, 2022, p.142) destaca: I) As Diretrizes para Empresas Multinacionais Declaração da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (1976); II) A Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho (1977); III) O Pacto Global da ONU (2000) e IV) Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (2011). Sobre estes últimos cumpre pontuar as seguintes considerações.

Resultado de seis anos de trabalho da Secretária-geral das Nações Unidas, os trinta e um princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos foram aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU tendo como base três pilares, quais sejam: I) proteger; II) respeitar e III) reparar.

Referidos princípios orientadores são baseados no reconhecimento de: I) obrigações assumidas pelos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e liberdades fundamentais; II) o papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos e III) a necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento.

Cumpra salientar que tais princípios se aplicam a todos os Estados e a todas as empresas, sejam elas transnacionais ou de outro tipo, independentemente de sua dimensão, setor, localização, proprietários e estrutura.

O primeiro bloco de princípios compreendido entre os de número 01 a 10 apontam deveres do Estado de proteger os direitos humanos por meio de medidas a serem tomadas diretamente com todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição, dois desses princípios possuem caráter de fundamentalidade e os oito demais de operacionalidade.

Conforme bem pontuado por Piovesan e Gonzaga (2019) o pilar proteger aponta à responsabilidade dos Estados em proteger direitos humanos evitando abusos e violações por diversos atores não estatais como as empresas, devendo adotar medidas de modo a prevenir, investigar, punir e reparar os abusos que cometer.



O segundo bloco de princípios orientadores é direcionado a frisar a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, merecendo destaque o Princípio 11 que assim preceitua: as empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento (CONNECTAS, 2012).

Analisados os 14 princípios que compõem o eixo respeitar, chega-se à conclusão de que cabe às empresas adotarem um compromisso político quanto à obrigação de observar, respeitar e fazer cumprir os direitos humanos por meio de um constante trabalho de diligências no referido ramo do direito, o qual permita a identificação, prevenção e mitigação das consequências em relação a esses direitos (PIOVESAN; GONZAGA 2019, p.19).

Por fim, no tocante ao pilar remediar, a carta principiológica reservou oito princípios, os quais indicam formas de acesso a mecanismos de reparação por aqueles que sofrerem violações de direitos humanos em decorrência de atividades empresariais.

São apontados nos princípios 24 a 31 a premente necessidade de estabelecer mecanismos apropriados e eficazes de reparação, compreendendo medidas judiciais, administrativas, legislativas em caso de violações cometidas pelas empresas.

Além dos 31 princípios orientadores, é possível observar no plano interno brasileiro orientações essenciais ao binômio empresas e direitos humanos constantes dos Decretos nº 7037/09 (Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências) e 9571/2018 (Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos) instrumentos

que se apresentam de suma importância ao fortalecimento da observância, respeito e cumprimento de direitos humanos por parte das empresas.

O cumprimento da cota de aprendizagem como mecanismo de garantia de Direitos Humanos pelas empresas

Conforme bem explanado nos tópicos anteriores, as empresas figuram entre os principais sujeitos garantidores de direitos humanos à coletividade, perfeitamente visível nas três gerações/ dimensões de direitos humanos, seja no seu dever de observância a função social da propriedade/ empresa, na sua obrigação de conceder a todos os seus colaboradores um trabalho digno, seja a coletividade de modo geral, no seu dever de proteger e preservar o meio ambiente.

No bojo da sua obra (Durão, 2022, p. 39–44) traz importantes considerações a respeito da cidadania empresarial. Segundo o autor, ao utilizar o referido termo nota-se a unificação de dois conteúdos peculiares: aquele alusivo a liberdade da atividade lucrativa de uma empresa conjugada, a busca da riqueza pela atividade organizada, conquistada com observância à dignidade da pessoa daqueles que trabalham em sua empresa, além dos destinatários dos seus bens e serviços lucrativos.

Segundo lições de Martinelli (1997) a empresa-cidadã age na transformação do ambiente social sem se ater apenas a resultados financeiros, buscando também avaliar a sua contribuição à sociedade, se posicionando proativamente nas suas contribuições para os problemas sociais. Assim, conclui-se que a empresa que exerce cidadania empresarial possuirá objetivos e instrumentos sociais, os quais não devem jamais serem confundidos com práticas comerciais e objetivos econômicos.

Dessa forma, a empresa-cidadã agrega uma nova faceta ao seu papel de agente econômico: a de sujeito social, disponibilizando com as necessárias adaptações os mesmos recursos aplicados em sua atividade empresarial em benefício da transformação social e do desenvolvimento do bem comum.

Há várias maneiras da empresa efetivar a cidadania empresarial, dentre elas, a contribuição para a erradicação do trabalho infantil. Dessa maneira podemos concluir que não cabe apenas ao Estado e a família a proteção dos direitos das crianças e adolescentes, cabendo também a comunidade, incluindo as empresas, cumprirem importante papel na proteção desses direitos.

No plano nacional, podemos citar como um dos principais instrumentos que permite às empresas atuarem como garantidoras de direitos humanos a concessão na forma da lei da aprendizagem, cumprindo corretamente a cota legal. O trabalho aprendiz permite ao adolescente sujeito em período de transição biopsicossocial um labor leve e desprendido sem a exigência e opressões constantes do meio ambiente de trabalho, considerando a suscetibilidade própria da idade (SÉLLOS-KNOERR, 2011, p.9-10).

A responsabilidade ora discutida encontra fundamentação supranacional e nacional. O princípio 12 constante dos parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar é solar ao orientar as empresas da sua responsabilidade em respeitar direitos humanos relacionados ao trabalho, que inclui no mínimo os previstos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho.

O artigo 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos aponta de forma genérica que todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego (ONU, 1948).

Mais direcionado ao labor infantil, podemos citar duas importantes Convenções ratificadas pelo Brasil e constantes no rol de princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, são elas: I) a Convenção n° 138 que trata da idade mínima para admissão e II) a Convenção n° 182 que aponta as piores formas de trabalho infantil. Referidos tratados apresentam-se essenciais na formação da legislação brasileira protecionista da exploração do labor infantil.

Apontando para o plano nacional e de forma mais específica ao objeto do presente estudo, cumpre traçar importantes considerações a respeito do Decreto nº 7037/2009, o qual aprovou o Programa Nacional de Direitos Humanos, que pode perfeitamente servir como orientador às empresas no seu exercício de promoção de direitos humanos (BRASIL, 2009).

Referido Decreto visa ser implementado de acordo com diversos eixos, dentre eles, a universalização de direitos em um contexto de desigualdades, buscando, dentre outros, promover os direitos de crianças e adolescentes para o seu desenvolvimento integral de forma não discriminatória, assegurando seu direito de opinião e participação.

Seguindo a análise do Decreto observar-se que a Diretriz 08 no seu objetivo estratégico VI traz de forma bem enfática como umas das ações programáticas para a erradicação do trabalho infantil em todo o território nacional o fomento a implantação da Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) mobilizando empregadores organizações de trabalhadores empresas, inspetores de trabalho, Poder Judiciário, organismos internacionais e organizações não governamentais, de modo que seja efetivada a cota legal imposta pela referida lei.

Todavia, embora todos os esforços que vêm sendo empreendidos durante décadas, tanto no plano internacional, quanto no nacional, observa-se que no Estado brasileiro há uma dificuldade no cumprimento efetivo da cota de aprendizagem, visto que, dados colhidos da ferramenta SMARTLAB demonstram que o índice de cumprimento da cota mínima (5%) corresponde apenas a 50,3% do total. Ou seja, das pelo menos 916.300 vagas que deveriam estar preenchidas em obediência à previsão legal, apenas 461.100 encontram-se ocupadas (SMARTLAB, 202-).

Referido insucesso se dá por diversos fatores: I) Edição de Medidas Provisórias em 2022, como exemplo, cita-se a MP nº 1.116/2022 a qual contava com diversos dispositivos que desconstruíam a aprendizagem profissional; II) Ausência de entidades formadoras que atendam suas expectativas de qualificação de acordo com sua área de atividade; III) Ausência de políticas públicas fomentadas pelos governos em todos os níveis federativos; e IV) O mero descumprimento por parte das empresas, sem qualquer justificativa plausível, acontecendo geralmente, que só se manifestam ao cumprimento da cota, após fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, com posterior investigação do Ministério Público do Trabalho que impõe as empresas o cumprimento da cota legal administrativamente por meio de Termo de Ajustamento de Conduta ou acionando o Poder Judiciário por meio do ajuizamento da Ação Civil Pública.

Embora as dificuldades enfrentadas para o cumprimento efetivo da cota de aprendizagem, é importante considerar que inúmeras médias e grandes empresas já tomaram consciência do seu importante papel de garantidoras de direitos humanos e já apresentam os bons frutos do investimento do incentivo a aprendizagem, inclusive para efeitos de renovação de seus quadros com trabalhadores que adquiriram valores internos da organização uma vez que a empresa é responsável e participa ativamente na formação ofertada aos seus aprendizes.

Assim devemos nos manter esperançosos que com o passar do tempo esse cenário de parcial inefetividade será superado, seja por meio de políticas públicas, seja por meio da atuação dos órgãos fiscalizadores e investigatórios, seja principalmente pela conscientização das próprias empresas que possuem em suas mãos um instrumento essencial à erradicação da exploração do labor infantil e a consequente garantia da dignidade da pessoa humana a inúmeros adolescentes brasileiros.

Considerações finais

O presente trabalho analisou as ferramentas que podem ser utilizadas pelas empresas de modo que possam ser garantidos direitos humanos a sociedade, tangenciando um estudo voltado a demonstrar que o cumprimento da cota legal de aprendizagem se apresenta como importante mecanismo garantidor desses direitos.

É constante a mobilização de Organizações Internacionais na busca pela erradicação da exploração do trabalho infantil em todo o planeta, tanto que as Organizações das Nações Unidas

contemplam a referida erradicação dentre as metas da ODS-8 - AGENDA 2030, objetivo de desenvolvimento sustentável que ofertará a todos, sem distinção o trabalho decente e o crescimento econômico.

Todavia, tais Organizações buscam deixar claro que não cabem apenas aos Estados a busca da garantia plena de direitos humanos, cabendo a outros sujeitos, dentre as eles as empresas, o cumprimento desse importante papel.

Conforme se observou no desenvolvimento da presente pesquisa às empresas não cabe mais apenas o mero levantamento de lucro, apresentando-se como importante figura garantidora de direitos humanos.

Referida ideia se desenvolveu em razão de grandes esforços em âmbito internacional, em especial com a Publicação dos 31 Princípios sobre Direitos Humanos e Empresas da ONU, que se estruturam em três pilares, quais sejam: proteger, respeitar e remediar, descrevendo ações que devem ser empreendidas e os caminhos para o alcance efetivo de inúmeros direitos internacionalmente reconhecidos.

Tais princípios lançados há cerca de 12 anos já apresentam importantes reflexos positivos no Brasil, por exemplo, podemos citar o Decreto nº 9.571/2018 que estabelece as diretrizes nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, importante objeto na construção da cidadania empresarial.

Assim, buscou-se com a presente pesquisa explanar que a atuação empresarial na pós-modernidade deve voltar suas atenções não apenas ao ganho de lucros mas também ao respeito, observância e não violação de direitos humanos e quando voltamos os olhos ao direito humano ao trabalho digno no Brasil enxergamos com facilidade que o cumprimento da cota legal de aprendizagem funciona como importante mecanismo imprimindo celeridade e inclusão social ao processo de desenvolvimento social dos adolescentes brasileiros.

Referências

ALVES, José Augusto Lindgren. The declaration of human rights in postmodernity. **Human Rights Quarterly**, v. 22, n. 2, p. 478-500, 2000.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1977.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, **Diário Oficial da União**, 19 dez. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 01 de maio 2024.

_____. Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3 e dá outras providências. Brasília, **Diário Oficial da União**, 21 dez. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm. Acesso em: 28 abr. 2024.

CONNECTAS. Empresas e direitos humanos - parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar: relatório final de John Ruggie. São Paulo, **Conectas**, 2012. Disponível em: https://www.conectas.org/wp-content/uploads/2017/12/2012_Empresas_-Direitos_Humanos_Par%C3%A2metros_-ONU.pdf. Acesso em: 01 maio 2024.

CHADE, Jamil. Um em cada quatro jovens brasileiros não trabalha nem estuda, diz OIT. São Paulo, **UOL**, 2022. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/jamil-chade/2022/08/11/>

um-a-cada-quarto-jovens-brasileiros-nao-trabalha-e-nem-estuda-diz-oit.htm?cmpid=copiaecola. Acesso em: 30 abr. 2024.

DURÃO, Pedro. **Empresa & Human Rigths**: valores supranacionais e cidadania empresarial. 2. ed. Aracaju: DireitoMais, 2022. v. 1.

DURÃO, Pedro; GUIMARÃES, Marluany Sales; CERQUEIRA, Nadson Costa. Philosophical bases of company law: paradoxes of values, reason, and ethics. **Scientific Journal of Applied Social and Clinical Science**, v. 2, p. 2-23, 2022.

FULLER, Alison; UNWIN, Lorna. **Contemporary Apprenticeship**. Internacional Perspectives on an Evolving Model of Learning. New York: Routledge, 2013.

GONÇALVES, Ana Lucia de Alencastro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. **Revista Estudos Avançados**, v. 28, p. 191-200, 2014.

GRUNSPUN, Haim. **Trabalho das crianças e adolescentes**. São Paulo: LTr, 2000.

GONZAGA, Victoriana; PIOVESAN, Flávia Cristina. Empresas e Direitos Humanos: Desafios e Perspectivas à Luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos. In: SOARES, Inês Virgínia Prado; PIOVESAN, Flávia Cristina ; TORELLY, Marcelo . (Org.). **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, v. 1.

MARTINELLI, Antônio Carlos. **Empresa-cidadã**: uma visão inovadora para uma ação transformadora. In: IOSCHPE, Evelyn B. Terceiro setor: desenvolvimento social sustentado. São Paulo: Ed Paz e Terra, 2000.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. **A criança e o adolescente no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

RAMOS, Ana Maria Villa Real Ferreira; NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves A desconstrução da aprendizagem profissional: Estado brasileiro renuncia ao desenvolvimento social e econômico e enfraquece uma das principais políticas públicas de enfrentamento ao trabalho infantil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 21, p. 144-160, 2022.

REZENDE, Simone Beatriz Assis. **Aprendizagem profissional para adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa**: desenvolvimento humano e reintegração social. Brasília: ESMPU, 2021.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e Ações Coletivas**: Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 6. ed. São Paulo: LTr, 2022.

SANTOS, Roseniura. **Os parâmetros para fixação da cota legal de aprendizes**. LTr. Suplemento Trabalhista, v. 11, 2008.

SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho de. A responsabilidade social empresarial e a efetivação dos programas nacionais visando a erradicação da exploração do trabalho infantil como questão de dignidade humana. **Anima**: Revista Eletrônica do Curso de Direito da Opet, v. 6, p. 4, 2011.

SMARTLAB. **Trabalho infantil** : Dimensão aprendizagem nacional. Brasília, SMARTLAB, 202. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalho infantil/localidade/0?dimensao=aprendizagem>. Acesso em: 28 maio. 2023.

WHELAN, G.; MOON, J.; ORLITZKY, M. Human rights, transnational corporations and

embedded liberalism: what chance consensus? **Journal of Business Ethics**, v. 87, p. 367-383, 2009.

ZAPOLLA, Letícia Ferrão; CORREIA, Henrique. Cota social na aprendizagem e o papel dos órgãos de proteção ao trabalhador na fiscalização de seu cumprimento. **Revista LTr:** , São Paulo, v. 83, n. 4, p. 441-450, abr. 2019.

Foto de capa: Christina Morillo

Foto 2: Fauxels