

# AS AÇÕES AFIRMATIVAS COMO FORMA DE INCENTIVO AO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Maria Beatriz Moreira de Moraes\*

---

## Sumário

---

1. Introdução. 2. História e conceituação das ações afirmativas. 3. As ações afirmativas vigentes no Brasil. 4. Menor aprendiz. 5. Conclusão.

## 1 INTRODUÇÃO

A busca pela igualdade é questão complexa, que tem suscitado reflexões ao longo da história. A simples introdução do princípio da igualdade nas Constituições dos Estados não forneceu a desejada eficácia material, fazendo-se necessárias novas alternativas. E é exatamente sob este marco teórico, bem definido em seu campo de atuação, que o presente trabalho busca trazer à discussão o binômio igualdade-discriminação, sob uma ótica diferente: a das ações afirmativas.

As ações afirmativas aparecem como uma forma de renovação do princípio da igualdade, passando de simples proibição da discriminação, para um conceito que propicia e promove a igualdade jurídica.

Não basta mais concluir pela igualdade ou desigualdade entre os homens. Da mesma forma, é insuficiente a constatação de que existe discriminação no

acesso de determinados grupos sociais ao trabalho, à escola e a outras vantagens sociais postas para a coletividade usufruir.

É preciso muito mais. Além de verificar e entender as causas da discriminação e das desigualdades sociais, é necessário, também, conseguir a inserção dos discriminados nas relações sociais das quais eles foram privados. É preciso, pois, buscar as soluções para que o direito à igualdade tenha eficácia. Entender e aceitar as ações afirmativas significa encontrar uma alternativa de solução para a situação posta.

O presente estudo visa, assim, apresentar criticamente o instituto das ações afirmativas, destacando a sua utilização no contrato de aprendizagem, demonstrando assim, a importância do trabalho do menor aprendiz.

## 2 HISTÓRIA E CONCEITUAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

“De nada vale que a lei preste uma homenagem hipócrita à igualdade de direitos, se a mais imperiosa de todas as leis, a da necessidade, força a parte mais sadia e mais numerosa do povo a renunciar a ela.” (Robespierre na sessão de 10 de maio de 1793 da Convenção).<sup>1</sup>

Os Estados Unidos foram os idealizadores e os pioneiros na utilização das ações afirmativas, por meio da lei sobre igualdade de salários, de 1963; da lei referente a direitos civis, de 1964; e da lei a respeito da igualdade de oportunidades no emprego, de 1972.<sup>2</sup>

1 COMPARATO, Fábio Konder. Igualdades, desigualdades. *Revista Trimestral de Direito Público*, v. I, p. 69, 1993.

2 BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA, Márcio Túlio, RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000, p. 68.

O Presidente dos Estados Unidos, Lyndon B. Johnson, em 4 de junho de 1965, numa palestra proferida na Howard University, indagou se todos os presentes “eram livres para competir com os demais membros da sociedade em igualdade de condições”.<sup>3</sup> A partir desse momento, o ele e a Suprema Corte dos Estados Unidos passaram a divulgar uma nova forma de promoção da igualdade que, por uma ordem executiva federal de 1965, ficou conhecida como *affirmative action*. (Vale ressaltar que este termo foi utilizado, anteriormente, pelo Presidente John F. Kennedy, na Executive Order n. 10925, de 1961).<sup>4</sup> O Estado norte-americano passou a intervir na busca da igualdade, acatando as queixas individuais e coletivas e buscando formas de amenizar a discriminação.

Segundo Vogel-Polsky,<sup>5</sup> o avanço decisivo do reformulado conceito de igualdade teve lugar quando a reflexão e a análise já não versavam sobre o simples reconhecimento do direito à igualdade de tratamento, posto que já anunciado historicamente. Os estudos foram além, ao tentar entender, agora, os meios de efetivá-la, invertendo o quadro discriminatório existente no mercado de trabalho. Os programas de ação afirmativa são, portanto, destinados a modificar os sistemas de trabalho, constituindo o principal instrumento para fomentar a igualdade de oportunidades.

As ações afirmativas, também chamadas de positivas pelos europeus, são uma nova concepção de igualdade, baseada na eliminação da discriminação, pela inserção obrigatória ou voluntária de minorias<sup>6</sup> no mercado de trabalho. Significam uma exigência da contratação de minorias discriminadas, ou seja,

3 ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. *Revista de Informação Legislativa*, ano 33, n. 131, p. 285, jul./set. 1996.

4 BARACHO, José Alfredo de Oliveira. Direitos civis - Retórica ou realidade; o direito à igualdade e à ação afirmativa. *O Sino de Samuel*, Belo Horizonte, p. 4, maio de 1999.

5 VOGEL-POLSKY, Eliane. Los programas de acción positiva en provecho de las mujeres; 1. Análisis teórico. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 104, n. 2, p. 235, abril/junio de 1985.

6 Por minorias, entende-se todos os agrupamentos de pessoas – que são classificados em função de raça, sexo, opções políticas ou religiosas, entre outras características distintivas –, que não tenham seus direitos garantidos, nem do ponto de vista político, nem do ponto de vista econômico. Não se visualiza o termo *minoría* no sentido quantitativo, senão qualitativo.

desigualadas por preconceitos arraigados culturalmente, que precisam ser superados para que tenha eficácia o princípio da igualdade assegurado constitucionalmente.

Depois dessa mudança conceitual do termo igualdade, são criados programas, determinados por lei ou estabelecidos por acordo entre as partes, que visem a obrigar empresas públicas e particulares a contratarem as referidas minorias. As obrigações deveriam ser recíprocas. O Estado, como uma forma de estímulo, deveria dar incentivos fiscais ou comerciais para as empresas que se obrigarem a contratar as minorias. Isto se faz necessário, à medida que se almeja somente o fim da discriminação, e não mais um ônus para as empresas. Infelizmente, nem sempre esta contrapartida estatal ocorre.

Os programas de ação afirmativa não se referem unicamente ao mercado de trabalho, também atuando na inserção de minorias em escolas, faculdades ou em outros organismos que possam auxiliar na formação profissional do indivíduo ou na sua inserção na sociedade.

Muitos autores afirmam que a ação afirmativa pode provocar a discriminação das maiorias. Isto não é verdade, uma vez que a lei reserva um número mínimo de vagas para as minorias, deixando a maioria das vagas à livre-concorrência entre as pessoas, tendo como único critério o seu talento ou mérito pessoal.

Por outra análise, nota-se que as ações afirmativas não se limitam às denominadas discriminações inversas. As ações afirmativas têm um espectro de atuação mais amplo, não se restringindo a “quotas ou tratamentos preferenciais tendentes a favorecer o acesso a determinados postos e posições de um segmento da população”.<sup>7</sup>

É exatamente no aspecto da discriminação inversa que há maior divergência doutrinária. Há quem, inclusive, reduza as ações afirmativas ao conceito

7 VALLE, Alejandra Manzano. A discriminação inversa em razão do sexo. *Revista do CAAP*, ano II, n. 2, p. 26, 1996/1997.

de discriminação inversa.<sup>8</sup> As discussões mais acirradas giram em torno da adoção de quotas, ou seja, de um número predeterminado de contratações empregatícias<sup>9</sup> de minorias, de forma coercitiva e incondicional. Ainda que haja uma contraprestação do Estado, beneficiando os empregadores, já se adentrou no campo de contratação destes, cerceando a sua liberdade de escolha.

No atual desenvolvimento da sociedade, a utilização das quotas, principalmente por meio de leis gerais – que abrangem todas as empresas –, não parece ser o método mais eficaz de introdução das ações afirmativas. Este procedimento cria um ambiente constrangedor entre empregador e empregado, e também diminui a importância do critério da habilitação e competência na contratação dos trabalhadores.

A utilização das quotas só deve ser verificada sob determinadas condições. Uma primeira condição importante seria que as quotas somente fossem utilizadas em situações nas quais não seja possível atingir o objetivo pretendido com a adoção de outras medidas menos drásticas. Ademais, a discriminação inversa – entendida como quotas – deverá ser aplicada unicamente nos casos em que, de forma efetiva, se verifique a desigualdade de maneira inquestionável. Finalmente, como condição maior, estas medidas devem ter um cunho transitório, enquanto durar a situação social de discriminação da minoria em questão.

### 3 AS AÇÕES AFIRMATIVAS VIGENTES NO BRASIL

“Cidadania não combina com desigualdade. República não combina com preconceito. Democracia não combina com discriminação. E, no entanto,

8 “O seu caráter polêmico responde, aliás, ao fato de a discriminação inversa comportar uma discriminação propriamente dita e não uma mera desigualdade” (VALLE, Alejandra Manzano. *A discriminação...*, p. 26).

9 Ressalte-se o estudo refere-se às ações afirmativas no mercado de trabalho, embora possa haver quotas, para estas mesmas minorias, em diversos outros setores da vida social, como, por exemplo, na educação.

no Brasil que se diz querer republicano e democrático, o cidadão ainda é uma elite, pela multiplicidade de preconceitos que subsistem, mesmo sob o manto fácil do silêncio branco com os negros, da palavra gentil com as mulheres, da esmola superior com os pobres, da frase lida para os analfabetos...”<sup>10</sup>

No Brasil, desde a primeira Constituição Republicana, de 1891, o princípio da igualdade permaneceu praticamente imutável: “Todos são iguais perante a lei”. Somente na Constituição de 1934 o princípio da igualdade se tornou mais abrangente, ao estipular, no art. 113, que não haveria privilégios nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas. A Constituição de 1988 fornece os fundamentos para uma nova visão do princípio da igualdade, ao instituí-lo no art. 3º:

“[...] objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II – garantir o desenvolvimento nacional;
- III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

Adiante, nos incisos do art. 5º da mesma Carta Magna, há o estabelecimento expresso da igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza e reafirmando tais princípios.

Segundo Cármen Lúcia Rocha Antunes,

“verifica-se, então, que não se repetiu apenas o mesmo modelo principiológico que adotaram constituintes anteriormente atuantes no País.

10 ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. *Revista de Informação Legislativa*, ano 33, n. 131, p. 295, jul./set. 1996.

Aqui se determina agora uma ação afirmativa: aquela pela qual se promova o bem de todos, sem preconceitos (de) quaisquer... formas de discriminação”.<sup>11</sup>

É a partir de 1988 que se intensifica a mudança de mentalidade em relação ao conceito de igualdade, iniciando uma discussão a respeito das ações afirmativas, inclusive com a edição de leis a respeito. Entretanto, esta mudança é gradativa, posto que, no Brasil, ainda não ocorreu uma verdadeira difusão das ações afirmativas.

Deve-se destacar, no entanto, a atuação do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho, como promotores das ações afirmativas e de outros procedimentos de combate à discriminação.

O Ministério do Trabalho vem desenvolvendo o “Programa Brasil, Gênero e Raça – Implementação da Convenção n. 111”, coordenado pela Assessoria Internacional. O Programa foi implementado a partir da “Reunião Técnica Tripartite sobre Discriminação”, realizada em setembro de 1995, com o objetivo de apresentar, conscientizar e discutir com representantes dos ministérios, de centrais sindicais e de confederações patronais, políticas antidiscriminatórias, aplicadas em outros países.

Com o objetivo de instaurar e multiplicar as experiências bem-sucedidas de ações afirmativas, foram criados os “Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação”, nas Delegacias Regionais do Trabalho.

Em Minas Gerais, a Delegacia Regional do Trabalho criou o “Balcão de Oportunidades de Emprego”, para promover e ampliar a inserção no mercado de trabalho dos seguintes grupos: os candidatos ao primeiro emprego, os deficientes, os confinados e os idosos. Para atender à demanda das empresas, o Balcão promove o recrutamento e a seleção inicial dos candidatos, auxiliando os trabalhadores na busca de empregos, averiguando aptidões e qualificações e orientando para a readaptação profissional.

11 ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. *Revista de Informação Legislativa*, ano 33, n. 131, p. 290, jul./set. 1996.

O Ministério Público do Trabalho também tem tido uma importante participação, investigando denúncias por meio da instauração de inquérito civil público, com a possibilidade de ajustamento de conduta. A Lei Complementar n. 75/93, no art. 83, elencou como atribuição do Ministério Público do Trabalho a promoção de ação civil pública e as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios.

Nos últimos anos, foram propostos no Congresso Nacional alguns projetos de lei e indicações contendo ações afirmativas, mas ainda não foram aprovados. É o caso da Indicação n. 673, de 1999, proposta pelo Dep. Alceu Collares; na qual sugere a implementação de programas de ação afirmativa, com políticas públicas compensatórias para o povo negro.

O Senador Eduardo Suplicy propôs, também em 1999, o Projeto de Lei n. 62, que introduz uma ação afirmativa modificando a atual Lei de Execuções Penais, para a utilização da mão-de-obra dos egressos. No art. 1º do projeto, há a imposição às empresas executoras de obras e prestadoras de serviços à União, Estados e Municípios de contratação de ex-presidiários, na proporção de 1% do total de seus empregados.

Há ainda algumas leis contendo quotas preestabelecidas, sem, contudo, estipular qualquer benefício para as empresas contratantes, o que dificulta, sobremaneira, a difusão das ações afirmativas no País.

O art. 37, VIII, da Constituição Federal de 1988 instituiu uma ação afirmativa, ao dispor que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência. Este percentual foi definido pelo art. 5º, § 2º, da Lei n. 8.112/90, que impôs uma reserva de vagas de até 20% nos concursos públicos; e o art. 93 da Lei n. 8.213/91 introduziu, para a iniciativa privada, uma porcentagem obrigatória de deficientes, que gira de 2% a 5%, proporcionalmente ao número de empregados da empresa, desde que ela tenha um mínimo de 100 empregados.

O art. 80 da Lei n. 9.504/97 estabeleceu que cada partido político ou coligação deverá preservar, para candidatos de cada sexo, no mínimo 25% e, no máximo, 75% do número de candidaturas.

Em relação ao trabalho feminino, o parágrafo único do art. 373 da Consolidação das Leis do Trabalho (introdução feita por meio da Lei n. 9.799/99), permitiu a adoção de medidas temporárias (ações afirmativas) para corrigir distorções que afetem a formação profissional.

A seguir, será feita uma análise da evolução do trabalho do menor e de uma ação afirmativa, instituída por lei, favorecendo o trabalho do menor aprendiz.

#### 4 MENOR APRENDIZ

*The instruction of the young must in every aspect be directed more toward developing their abilities than toward the enrichment of their knowledge.*<sup>12</sup>

Embora o Código de Hamurabi tenha sido considerado o primeiro texto legislativo de proteção ao menor, foi somente com a Revolução Industrial que houve a real necessidade de normas protetoras para este grupo de pessoas. Com a introdução das máquinas e do trabalho em série, a qualificação da mão-de-obra se tornou cada vez menos importante, prevalecendo, naquela época, a quantidade sobre a qualidade. Tornou-se, portanto, necessário o emprego maciço de crianças e mulheres. A falta de controle sobre as jornadas, os turnos ininterruptos de trabalho e o despreparo para lidar com as máquinas, fizeram proliferar os acidentes de trabalho. Como descreve José César de Oliveira,

“neste angustiante panorama, toda a imensa e desprotegida massa operária era levada de roldão na onda voraz e lamacenta de busca de lucro e riqueza, em situação de verdadeiro *stress* social. E o Estado, inerte, a tudo assistia complacientemente, escudado na convicção liberal de que

12 PESTALOZZI, J. Heinrich. *The education of man*. New York: Philosophical Library, 1951.

seu papel não devia ir além da manutenção da ordem pública, podendo os cidadãos, respeitada esta, conduzir-se como melhor lhes aprouvesse”.<sup>13</sup>

A situação foi se tornando de tal modo insustentável que o Estado teve de começar a intervir nas relações de trabalho, principalmente após a publicação do Manifesto Comunista de 1848 e da Encíclica Rerum Novarum, de 1891.

O primeiro ato legislativo, limitando a jornada do menor a 10 horas diárias, foi o *Moral and Health Act*, publicado na Inglaterra, em 1802. Nos anos de 1841, 1848 e 1874, a França editou leis proibindo o trabalho noturno e em minas subterrâneas, fixando a duração da jornada e a idade de admissão no emprego do menor, seguida, posteriormente, pelos outros países da Europa. O Brasil só começou a editar normas nesse sentido depois da abolição da escravidão. As mais importantes, atualmente, são o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/90), as normas contidas no Capítulo IV da CLT,<sup>14</sup> modificado recentemente pela Lei n. 10.097/2000, e os artigos correspondentes na Constituição Federal de 1988.

Dentre as leis que versam sobre o trabalho do menor, há de se destacar o art. 429 da CLT,<sup>15</sup> que introduz no ordenamento jurídico brasileiro uma porcentagem obrigatória de admissão de menores aprendizes na indústria e no comércio – ou seja, uma ação afirmativa –, cujo *caput* tem a seguinte redação:

“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.”

13 OLIVEIRA, José César de. Formação histórica do direito do trabalho. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997, p. 63.

14 Toda vez que a sigla CLT for utilizada, entende-se por ela Consolidação das Leis do Trabalho.

15 Ressalta-se que, quando há referência expressa ao art. 429 da CLT, neste já constará a redação dada pela Lei n. 10097/2000, salvo menção expressa em contrário.

O art. 429 da CLT não faz mais referência a estabelecimentos industriais, mas unicamente a estabelecimentos de qualquer natureza, englobando, dessa forma, os estabelecimentos comerciais, o que provocaria a revogação tácita do art. 1º do Decreto-Lei n. 8.622/46; entretanto, como o citado dispositivo não foi expressamente revogado, podendo, desta forma, ser considerado por alguns autores como uma exceção à regra do art. 429 da CLT, faz-se necessária a sua exposição:

“Os estabelecimentos comerciais de qualquer natureza que possuem mais de nove empregados, são obrigados a empregar e matricular nas escolas de aprendizagem do SENAC um número de trabalhadores menores como praticantes, que será determinado pelo seu Conselho Nacional, de acordo com as práticas ou funções que demandem formação profissional, até o limite máximo de 10% do total de empregados de todas as categorias em serviço no estabelecimento.”(grifos nossos).

A grande questão das ações afirmativas é o equilíbrio entre as partes. Não basta simplesmente fixar uma porcentagem, é preciso haver vantagens para o empregador, como redução salarial, ou redução tributária, para que ele se sinta incentivado a cumprir a lei. Quando o art. 80 da CLT dispunha que o empregador pagaria meio salário mínimo na primeira metade da duração máxima prevista para o aprendiz, e 2/3 do salário mínimo na segunda metade, era uma forma de incentivar os empregadores a contratarem aprendizes. Situação esta, modificada pela Lei n. 10.097/2000, que estipula que ao menor aprendiz será garantido o salário mínimo-hora (nova redação dada ao art. 428, § 1º, da CLT). Neste ponto específico, parece que a mudança introduzida foi equivocada, pois elevou o salário do menor sem fornecer nenhum benefício ao empregador, que já tem uma série de obrigações extras com o aprendiz – como fornecer a formação técnico-profissional – e, se estas forem acrescidas ainda de um encargo salarial, inviabilizar-se-ia a contratação do aprendiz.

Como bem esclarece Russomano,

“A importância desse contrato reside, sobretudo, no interesse social de ampliação das áreas de aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores nacionais, motivo pelo qual, de um lado, se força o empregador a admitir trabalhadores menores como aprendizes e, por outro lado, admite-se que o aprendiz seja remunerado com salário inferior ao mínimo legal.”<sup>16</sup>

O ideal seria que os menores de 18 anos estivessem unicamente se dedicando aos estudos e ao lazer. A realidade brasileira, no entanto, está muito longe deste ideal. Não é preciso ser um estudioso do direito para perceber que os menores estão trabalhando cada vez mais cedo. Em qualquer sinal de trânsito de Belo Horizonte ou de outra grande cidade brasileira, vêem-se menores trabalhando – vendendo balas, entregando panfletos, vendendo jornais, pedindo algum tipo de colaboração para creches ou exercendo qualquer outra função do setor informal.

Esses menores, na maioria das vezes, não estão na escola e se sujeitam a todos os riscos das ruas. Mas como negar a necessidade dos pais, que precisam da ajuda dos filhos para sobreviverem? Não seria muito melhor que os menores estivessem realizando um aprendizado profissional, que poderia facilitar o seu ingresso futuro no mercado de trabalho? Afinal, assim eles estariam mais qualificados, podendo até continuar na própria empresa que lhes deu o ensino metódico.

Mesmo autores que têm ressalvas com relação ao trabalho do menor entendem esta realidade, como o Prof. Vilhena:

“Não resta a menor dúvida de que retirar o menor da pré-delinquência ou ainda, da simples ociosidade ou mesmo de um entretenimento escolar,

16 RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 376.

mal definido em seus horizontes de vida profissional futura, e abrirem-se-lhe as portas de um emprego, representa isto a antecipação de uma coincidência situacional de seu ser com a forma básica de integração do homem na atividade social, além do aparato disciplinador e dignificante que o trabalho vai imprimindo na personalidade do menor. Ali passa a encontrar ele uma fonte de segurança moral e econômica, na incorporação em um grupo, em um fio de engrenagem da sustentação social e na abertura do poder aquisitivo próprio, como fonte de sustento, de roupas, de colaboração com familiares e de disponibilidades valoradas em dinheiro, fator educativo da maior significação.”<sup>17</sup>

Na verdade, o efetivo cumprimento desses artigos poderia melhorar a situação do menor. O trabalho estaria sendo realizado sob fiscalização do empregador e do Poder Público, respeitando-se a integridade física e mental do menor e possibilitando-lhe trabalhar e aprender um ofício, dentro dos limites toleráveis pela sua compleição. Assim coloca a questão Cândido Alberto Gomes:<sup>18</sup> “Aliás, os critérios de seleção mais valorizados pelas empresas são a experiência, a recomendação do candidato por outras pessoas, e a educação, representada especialmente pela aprendizagem.”

Para melhorar as condições de aprendizagem, poder-se-ia exigir que o menor frequentasse a escola, para que tivesse, além da aprendizagem do ofício, a educação, impondo ao empregador a exigência de zelar pela compatibilidade de horários e pela frequência escolar do menor. Deveria ser condicionada, ainda, a execução de serviços de natureza leve, para que o menor não fosse sobrecarregado.

Argumenta-se muitas vezes que o trabalho atrapalha o estudo e que a compatibilização dos dois seria praticamente impossível, mas há pesquisas de-

17 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. O menor: concorrência de mão-de-obra – Subemprego. *Revista de Informação Legislativa*, ano 16, n. 63, p. 103, jul./set. 1979.

18 GOMES, Cândido Alberto. Trabalho do menor; realidade e ordem legal. *Revista de Informação Legislativa*, ano 23, n. 92, p. 352, out./dez.

monstrando que mem grande parte, o trabalho favorece o estudo, desde que as tarefas não sejam muito extenuantes e as jornadas muito longas.<sup>19</sup>

O art. 227 da Constituição Federal de 1988 é claro:

*“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, 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.”* (grifos nossos)

Ora, uma das formas mais adequadas de o Estado, a família e a sociedade cumprirem os deveres de fornecer profissionalização e dignidade ao menor — além de colocá-lo a salvo de qualquer discriminação — é fomentar o aumento da realização dos contratos de aprendizagem, por meio das referidas ações afirmativas.<sup>20</sup>

## 5 CONCLUSÃO

O conceito formal de igualdade não satisfazia mais aos anseios da sociedade. Como aceitar que todos são iguais perante a lei se, na verdade, o que se vê, todos os dias, seja nos Tribunais, seja nas ruas, é a desigualdade?

<sup>19</sup> GOMES, Cândido Alberto. p. 353.

<sup>20</sup> A Xerox do Brasil é um bom exemplo de empresa que desenvolve um programa voltado para menores oriundos de comunidades carentes, na condição de aprendizes. Muitos deles são, após o término do contrato de aprendizagem, contratados pela empresa. BETTENCOURT, Guilherme, GUIMARÃES, Antonio Carlos. Xerox do Brasil; uma empresa sem preconceitos. In: MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Mercado de Trabalho; conjuntura e análise*. Brasília, ano 5, n. 13, jun. 2000.

As ações afirmativas surgiram como uma forma de minimizar ou até mesmo eliminar a discriminação, inserindo os excluídos no mercado de trabalho; entretanto, não há como negar que é um instituto polêmico, principalmente no Brasil, onde é ainda muito incipiente. Isso se deve, muitas vezes, à falta de informação, já que se reduz o instituto à discriminação inversa, ou seja, ao estabelecimento de quotas. Na verdade, os programas de ação afirmativa têm muito mais um aspecto preventivo e conscientizador do que repressivo, aplicado apenas como um critério de desempate.

Mesmo que se opte pela introdução das ações afirmativas por meio de quotas preestabelecidas em lei, é necessário uma ação conjunta do Estado e das empresas, para se que imponha uma série de incentivos e restrições recíprocas.

No caso específico do menor aprendiz, as ações afirmativas têm um papel social muito importante, porque só com a educação e a qualificação as pessoas se tornarão aptas a exercer a sua cidadania e a disputar o mercado de trabalho em igualdade de condições.

É importante reforçar a proteção estatal ao trabalho do menor, tratando esta parcela de trabalhadores de forma especial, em relação aos outros. As ações afirmativas vêm exatamente trazer uma contribuição ao menor aprendiz, permitindo que maior número deles tenha acesso ao aprendizado técnico-profissional, capacitando-os para o mercado de trabalho, amenizando, assim, a discriminação que incide sobre eles em razão, geralmente, da sua hipossuficiência econômica.