

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E
PROCESSO DO TRABALHO

O CONTRATO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Josiane Aparecida Salisso

Presidente Prudente/SP

2013

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

**PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DE TRABALHO E
PROCESSO DO TRABALHO**

O CONTRATO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Josiane Aparecida Salisso

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para a obtenção do Título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, sob a orientação do Prof. Msc. José Roberto Dantas Oliva.

Presidente Prudente/SP

2013

O CONTRATO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Trabalho de Monografia aprovado como requisito parcial para obtenção do Título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

José Roberto Dantas Oliva
Orientador

Examinador

Examinador

Presidente Prudente, Agosto de 2013.

[...]

É fácil acusar o pai de Denis, um operário analfabeto que trabalha desde os cinco anos de idade, de desleixo e abuso, ameaçando-o com a intervenção do conselho tutelar. Assustamo-lo, mas não lhe mostramos o caminho, não apresentamos alternativa ao beco sem saída de sua condição. O Estado brasileiro já tinha, em 1997, um instrumento fabuloso para amparar Denis e sua família. Caso tivéssemos assumido o Estatuto da Criança e do Adolescente como lei viva, desvencilhando-a da letra fria para torná-lo um instrumento efetivo de justiça, [...]

Infelizmente, e não são incomuns as tentativas de revê-lo e de rebaixá-lo, como se tivéssemos que engendrar uma lei menos justa apenas para nos adequar à nossa incapacidade de aplicá-la em sua totalidade ideal.

Marcello Canellas

Dedico este trabalho primeiramente a Deus e a Nossa Senhora Aparecida, nossa mãe e intercessora.

À Luísa minha maior benção, meu amor maior e a razão da minha incessante busca pelo aperfeiçoamento como ser humano, como mãe e profissional, tudo é por você minha filha!

Ao meu esposo Ermelindo que, nos momentos de estudo em que me fiz ausente, sempre se mostrou compreensivo, otimista, grande homem e um pai sem igual.

Aos meus pais pelo incentivo e pela prontidão.

Ao meu orientador Dr. José Roberto Dantas Oliva pelas palavras de ânimo, pelo suporte e pelo conhecimento transmitido.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador Dr. José Roberto Dantas Oliva pelo auxílio imprescindível durante a confecção deste trabalho.

Além de agradecê-lo imensamente não poderia deixar nesse momento de manifestar minha profunda admiração por sua conduta, sua retidão, seu notório saber jurídico e pelo respeito que dispensa a todos.

Muito Obrigada!

RESUMO

O presente trabalho analisa o contrato de aprendizagem nos moldes trazidos pela Lei 10.097/2000, bem como as alterações promovidas pela Lei 11.180/2005, descrevendo a evolução histórica da proteção ao trabalho da criança e do adolescente e verificando de que maneira o tema é tratado pela Constituição Federal e Pelo Estatuto da Criança e do Adolescente. Aborda as principais características do contrato de aprendizagem profissional, seus pressupostos de validade, prazo de duração bem como suas formas de extinção. Questiona a utilização, equivocada, da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, como única fonte de verificação das funções que efetivamente demandam aprendizagem profissional. Constata que o contrato de aprendizagem deve ser utilizado como instrumento de mudança social, profissionalização, incentivo à educação e inserção digna do adolescente e do jovem no competitivo mercado de trabalho.

Palavras-chave: Adolescente. Trabalho. Contrato de Aprendizagem.

ABSTRACT

The present work examines the learning contract in molds brought by Law 10.097/2000, as well as the changes introduced by Law 11.180/2005, describing the historical evolution of labor protection of children and adolescents and checking how the subject is treated At the Federal Constitution and the Statute of Children and Adolescents. Discusses the main features of the contract of apprenticeship, their assumptions of validity, duration and forms of extinction. Questions the use, misguided, the Brazilian Classification of Occupations (CBO) published by the Ministry of Labour and Employment, as the sole source of verification functions that effectively require professional learning. Notes that the learning agreement should be used as a tool for social change, professionalization, encouraging education and inserting worthy of adolescents and youth in the competitive labor market.

Keywords: Adolescents. Work. Learning Contract.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. O TRABALHO DO ADOLESCENTE:QUESTÃO SOCIAL.....	13
3. BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE ...	24
4. INICIAÇÃO AO ESTUDO DO TEMA.....	30
5. O CONTRATO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL.....	33
5.1. Conceito.....	34
6. PRESSUPOSTOS DE VALIDADE DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.....	36
6.1. Anotação em carteira de trabalho.....	36
6.2. Matrícula e frequência à escola.....	37
6.3. Inscrição e frequência em programa de aprendizagem	39
6.4. Formação técnico-profissional.....	39
6.5. Prazo de Duração	41
6.6. Contrato de aprendizagem firmado por trabalhador com deficiência	41
7. CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.....	44
7.1. Obrigatoriedade de contratação e cotas a serem preenchidas	44
7.2. A utilização da classificação brasileira de ocupações para definição das funções que demandam aprendizagem profissional.....	45
7.3. Aprendizagem após os 18 anos: problemas práticos	56

8. SERVIÇOS NACIONAIS DE APRENDIZAGEM	60
8.1.Criação de cursos profissionalizantes por meio de outras entidades	63
9. CONTRATAÇÃO PELA ENTIDADE SEM FIM LUCRATIVO	65
9.1. Responsabilidade trabalhista do tomador de serviços de aprendizagem.....	66
10. NÃO OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÃO	69
11. DIREITOS ASSEGURADOS AOS APRENDIZES	70
11.1. Aplicação dos acordos e convenções coletivas de trabalho.....	70
11.2. Salário	73
11.3. Jornada de trabalho.....	73
11.4. Férias	76
11.5. Formação profissional com direito a certificado	76
11.6. Vinculação a previdência social	77
11.7. Depósitos para o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)	78
11.8. Vale Transporte	78
11.9. Décimo terceiro salário	78
11.10. Ambiente de trabalho favorável a seu desenvolvimento	79
11.11. Possibilidade de firmar novos contratos de aprendizagem	79
11.12. Garantia provisória no emprego ou estabilidade.....	80
12. NORMAS GERAIS DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES COM IDADE ENTRE 14 E 18 ANOS DE IDADE	83
13. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM	85
13.1. Extinção Normal do Contrato de Aprendizagem	85
13.2. Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz	86

13.3.	Falta disciplinar grave	87
13.4.	Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo	87
13.5.	A pedido do aprendiz	88
13.6.	Culpa recíproca	89
13.7.	Rescisão indireta do contrato de aprendizagem	90
14.	CONCLUSÃO	91
15.	BIBLIOGRAFIA	93

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresentou-se como uma análise crítica ao contrato de aprendizagem profissional e quanto à relação adolescente-trabalho vivida em nosso país.

Para isso a autora discorreu sobre a evolução histórica da proteção ao trabalho da criança e do adolescente no Brasil e fez uma breve iniciação ao estudo do tema dando enfoque a visão cômoda de que o trabalho, qualquer que seja, torna o adolescente mais digno e responsável.

Após isso foi realizado estudo acerca de todos os pressupostos e todas as características do contrato de aprendizagem nos moldes da Lei 10.097/2000 com as alterações trazidas pela Lei 11.180/2005, assim como suas formas de extinção.

Verificou-se que o contrato de aprendizagem é contrato de emprego especial de conteúdo discente e que a Classificação Brasileira de Ocupações não pode ser o único meio para se identificar as funções que demandam, efetivamente, aprendizagem profissional.

O trabalho baseou-se em pesquisas doutrinária, jurisprudencial, de campo e artigos “ on line “.

Foi utilizado como método de abordagem o dedutivo hipotético, adequando regras gerais, universais a casos particulares, além do procedimento comparativo havendo confronto entre as teses dos que defendem qualquer forma de trabalho ao adolescente e daqueles que acreditam que o trabalho não é atividade típica da adolescência, devendo a educação ser priorizada sob qualquer aspecto.

Durante o trabalho a autora constatou que as causas do ingresso precoce no mercado de trabalho são sociais e que não há vontade política em se mudar essa realidade, quando muito, o que pôde ser percebido foram tentativas em alterar a Constituição Federal a fim de permitir o trabalho, em qualquer modalidade, ao adolescente.

Identificou-se como argumento para a autorização do trabalho aos adolescentes o aumento da criminalidade, a pobreza de suas famílias que precisam do trabalho de todos os seus membros, o aumento do uso de entorpecentes, a vadiagem; ignorando por completo o que manda a Lei Maior e o Estatuto da Criança e do Adolescente.

Ao final a autora concluiu que toda mudança e toda transformação política, social e cultural passa indubitavelmente pela educação, constatando, desta forma, que o contrato de aprendizagem profissional é um poderoso instrumento de combate às desigualdades sociais e à pobreza, vez que esta forma de contratação tem como prioridade a educação e a profissionalização dos adolescentes e dos jovens.

2. O TRABALHO DO ADOLESCENTE: QUESTÃO SOCIAL

O trabalho da criança e do adolescente, assim como o da mulher, foi objeto de tutela a partir da Revolução Industrial; sabemos que essas chamadas “meias-forças dóceis” foram demasiadamente exploradas naquela época por serem consideradas - e assim ainda o são até os dias atuais - pela sua própria condição física e social, pessoas mais suscetíveis a exploração desumana de sua força de trabalho, o que lhes permitia ser utilizadas como mão de obra barata e de fácil manobra.

PEREZ (2008,p..31) relata que:

[...] A remuneração paga era extremamente baixa e o controle físico sobre os trabalhadores tão amplo que os empresários optavam pela contratação de mulheres e crianças, consideradas como mais dóceis e submissas e cujo custo do trabalho era menor. [...] Assim, a captação de crianças para o trabalho nas máquinas a vapor, minas de carvão, moinhos de fiação e para as variadas máquinas então criadas passou a ser fator importantíssimo para o faturamento dos empresários.[...]

SOUZA e CARNEIRO (2008, P.6) complementam:

A completar o quadro, era usual a utilização das chamadas “meias-forças”, ou seja, trabalho do menor, trabalho da mulher, cuja remuneração era ainda inferior a do trabalhador maior, do sexo masculino. A consequência foi o aviltamento das condições de trabalho.

O trabalho exercido por pessoas com idade inferior a dezoito anos, já era explorado desde antes da Revolução Industrial. Conforme veremos na parte histórica deste estudo, a exploração do trabalho do infante foi percebida nos trabalhos desenvolvidos na época da escravidão, em âmbito familiar, na ajuda da economia doméstica e mais adiante nas corporações de ofício.

A proibição ao trabalho das crianças e dos adolescentes sempre foi alvo de muitas críticas. Quem de nós nunca ouviu alguém protestar aos brados que trabalhou desde muito jovem e que isso nunca o prejudicou, que por isso se tornou pessoa de bem, que é melhor trabalhar do que estar entregue às ilicitudes?

Nesse sentido é, inclusive, o pensamento de MARTINS (2012, p. 641):

A norma constitucional, ao estabelecer o limite de 16 anos, ignora a realidade do Brasil, pois os menores precisam trabalhar para sustentar sua família. É melhor, muitas vezes, o menor estar trabalhando do que ficar nas ruas, furtando ou ingerindo entorpecentes. Traz, entretanto, uma vantagem, no sentido de entender que o menor deve ficar estudando.

De fato trabalhar é e sempre será melhor que roubar, matar, fazer uso de entorpecentes e estar entregue a própria sorte.

Contudo, a questão é muito mais ampla e complexa.

É fato que muitas famílias, assim como nos primórdios, dependem do trabalho de todos os seus membros, inclusive das crianças e adolescentes, para sua manutenção e subsistência; infelizmente essa é a nossa realidade econômica e social, e é certo também que o trabalho traz ocupação à mente e ao corpo, que melhora a autoestima e nos faz úteis, além de outros tantos benefícios.

Mas, ao defendermos o trabalho da criança e do adolescente sob os argumentos acima estaríamos pretendendo resolver um problema social maior e de todos à custa do trabalho, na grande maioria das vezes indigno, dessas pessoas em desenvolvimento. Vale dizer: mais fácil permitir que se roube a infância, a adolescência, melhor permitir que trabalhe, leve dinheiro, qualquer quantia que seja, contribua com o orçamento doméstico, que de fato assegurar todas as garantias previstas em nossa Constituição Federal a essas pessoas em formação?

Ressaltamos que no ano de 2011 foi apresentada proposta de emenda constitucional – PEC 18/2011 - de autoria do nobre Senhor Deputado Federal Dilceu Sperafico, com a finalidade de alterar a redação do inciso XXXIII, do art. 7º da Constituição Federal, que passaria a autorizar o adolescente com catorze anos a firmar contrato de emprego, com jornada de trabalho a tempo parcial, nos termos do artigo 58-A da CLT.

Na justificativa de sua proposta o representante do povo na Câmara dos Deputados trouxe os seguintes argumentos:

O objetivo da presente Proposta de Emenda à Constituição é permitir aos jovens a partir dos quatorze anos de idade firmar contrato de trabalho sob o regime de tempo parcial.

As limitações ao trabalho do adolescente se justificam pela necessidade de permitir a esses jovens a oportunidade de crescimento pessoal e de conclusão dos estudos.

A própria Constituição Federal, no entanto, reconhece que o jovem, a partir dos 14 anos de idade, pode se inserir no mercado de trabalho, mediante contrato de aprendizagem, conforme a redação vigente do inciso XXXIII do art. 7º, que esta PEC propõe modificar.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regula o contrato de aprendizagem, dispondo, no art. 432, que a duração do trabalho do aprendiz não pode ser superior a seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. Esse limite, no entanto, pode ser estendido a até oito horas diárias, desde que o aprendiz já tenha completado o ensino fundamental.

O trabalho em regime de tempo parcial, por sua vez, também é regulado pela CLT e, nos termos do art. 58-A, não pode exceder a vinte e cinco horas semanais, o que significa uma jornada de trabalho menor que a da aprendizagem.

Não vejo, portanto, nenhuma incompatibilidade entre a permissão do trabalho em regime de tempo parcial, a partir dos quatorze anos, e a proteção ao adolescente. A meu ver, nenhum direito do adolescente será retirado, se a ele for autorizado o trabalho em tempo parcial. Ao contrário, considero que se trata de uma ampliação dos seus direitos, na medida em que formaliza o trabalho daqueles que precisam trabalhar, garantindo-lhes todos os direitos trabalhistas e previdenciários.

Com essas razões, submeto a presente Proposta de Emenda à Constituição à apreciação dos nobres Pares, rogando por sua aprovação.

Apensadas ao projeto acima referido encontramos as PEC's 35/2011 do digníssimo Deputado Sr. Onofre Santo Agostini, e a 274/2013 de autoria do nobre Deputado Edinho Bez, todas propondo a alteração do inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal.

Permitir qualquer trabalho a partir do 14 anos de idade é o que almeja a PEC 35/2011, sob os seguintes argumentos:

A Constituição Federal veda qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. No entanto, o texto atual não condiz com a realidade do País e de vários jovens que necessitam trabalhar para sobreviver. Acontece que os adolescentes proibidos de trabalhar acabam atraídos pelo mercado informal de trabalho, ou para a prática de mendicância, e até mesmo compelidos ao tráfico.

Não é razoável impedir que menores de 16 anos e maiores de 14 anos de idade exerçam atividades laborativas a fim de complementar a renda familiar. Havendo acompanhamento, estando o adolescente regularmente matriculado e frequentando a escola, o trabalho só trará benefícios, tendo em vista que além de gerar rendimentos para a família será um fator positivo para a sua formação moral e educacional.

Ademais, o adolescente trabalhando na formalidade não terá tempo para perambular pelas ruas e nem de se envolver em atividades ilícitas.

A vedação constitucional impossibilita a contratação de um número incalculável de jovens, e retira a oportunidade de obter um sustento digno com uma renda mensal para sua sobrevivência e de sua família.

Desse modo, a permissão para o trabalho do menor de 16 anos e maior de 14 anos, certamente, contribuirá não só para a formação profissional e de sua personalidade, como também para o exercício de sua cidadania.

Já a PEC 274/2013 se propõe a alterar a Constituição Federal, permitindo o trabalho a partir dos 14 anos de idade não somente na condição de aprendiz, mas também quando os pais do adolescente o autorizarem, justificando:

A Constituição Federal, quando de sua promulgação, permitia o trabalho do adolescente a partir dos quatorze anos de idade, tendo sido essa idade mínima alterada com a promulgação da Emenda Constitucional nº 20, de 1998, que aumentou a idade mínima para dezesseis anos.

Coincidentemente, vimos um aumento exponencial no número de crimes praticados por adolescentes a partir dessa alteração. Não pretendemos induzir a um entendimento de causa e consequência, como se a modificação da Constituição fosse a responsável por esse crescimento dos delitos praticados por menores, mas temos a convicção de que esse fato contribuiu, e muito, para o aumento das taxas de criminalidade entre os jovens.

Com efeito, o aumento da idade mínima para o trabalho teve um resultado oposto ao que se pretendia, pois em vez de proteger o adolescente, desamparou-o, uma vez que, em face da conjuntura social, ele continuou a trabalhar, mas na completa informalidade, sem qualquer medida protetiva, à margem das garantias trabalhistas e previdenciárias inerentes à relação empregatícia.

E aqui não podemos desconsiderar as diferenças sociais que existem em relação ao Brasil. A situação vivida nas Regiões Sul e Sudeste não pode ser comparada com aquela encontrada na Região Nordeste, por exemplo. Em muitos casos, a renda auferida pelo adolescente trabalhador é a única fonte de renda das famílias com menor poder aquisitivo, e nesse contexto o aumento da idade mínima para o trabalho, perpetrado pela Emenda Constitucional nº 20, repita-se, em vez de ter significado uma medida protetiva aos nossos jovens representou, em sentido contrário, o seu lançamento no mercado informal ao completo desamparo legal.

Ademais, não podemos esquecer o caráter educativo do trabalho na formação dos jovens, pois, como diz o ditado popular, “cabeça vazia, oficina do diabo”. Se o jovem está ocupado, há uma redução considerável de suas chances de se envolver com os vícios que assolam o nosso País nos dias atuais, tais como a dependência de drogas e álcool e o tráfico de entorpecentes, bem como a diminuição da mendicância nas grandes cidades, condições que facilitam o ingresso do jovem nas situações de risco, a exemplo dos casos de prostituição infantil.

Assim, a nossa intenção com a apresentação da proposta de emenda à Constituição em tela é a de corrigir essa distorção criada pelo Congresso Nacional no exercício de seu Poder Constituinte Derivado.

A proposta permite o trabalho a partir dos quatorze anos sem qualquer restrição, tal como era antes da aprovação da Emenda nº 20.

Além disso, permite o trabalho a partir dos quatorze anos em duas situações: a primeira, na condição de aprendiz; a segunda, mediante autorização expressa dos pais.

Não temos qualquer dúvida quanto à relevância e o interesse social da presente Proposta de Emenda à Constituição, razão pela qual esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a sua aprovação.

Os nobres Deputados, com o devido respeito, parecem desconhecer ou propositalmente ignoram o mandamento constitucional da proteção integral da criança, do adolescente e do jovem, se empenhando em reduzir a idade para ingresso no mercado de trabalho com discursos conformistas tentando nos convencer que permitir o trabalho precoce será a solução de todos os males que afligem a sociedade atual.

O objetivo do contrato de aprendizagem é a formação profissional do aprendiz, fazendo parte de sua jornada de trabalho, inclusive, o tempo dedicado às aulas teóricas do curso profissionalizante, se mostrando um forte instrumento de transformação social.

A aprendizagem é nobre muito mais por seu objeto, por seu conteúdo, por sua finalidade do que por sua específica jornada de trabalho em si.

O que queremos dizer é que a jornada reduzida não é um fim em si mesma, a jornada de trabalho especial concedida aos aprendizes se coaduna com sua finalidade de proporcionar qualificação profissional, o aprendiz não é mera mão de obra barata, sua presença na empresa se faz necessária para que possa colocar em prática, e sob supervisão, todos os ensinamentos teóricos transmitidos pelo curso de aprendizagem profissional que estará obrigado a frequentar, além de ter que frequentar a escola caso ainda não tenha concluído o ensino médio.

Ficamos assustados ao perceber que membros da Câmara dos Deputados defendam qualquer trabalho aos adolescentes com catorze anos de idade sob a argumentação de que nenhum direito desse adolescente estará sendo retirado, que ao contrário seus direitos estarão sendo ampliados já que essa alteração legal permitirá que o adolescente que precisa trabalhar poderá fazê-lo na formalidade.

Não nos parece que este seja, verdadeiramente, o papel de um representante da sociedade, aliás, esse é nosso mal: tentar adequar por meio de Leis nossa ineficiência em administrar políticas sociais eficazes.

A mensagem que abstraída dos projetos de emenda apresentados foi o seguinte: já que não será resolvido o problema da pobreza, da evasão escolar, da falta de oportunidades, da exploração de crianças, adolescentes e jovens - inclusive a sexual- das desigualdades sociais, que se criem então Leis que se adequem a nossa mísera

realidade social, legalizando a exploração do trabalho precoce e contribuindo cada vez mais para o aumento das desigualdades sociais.

Nesse momento deixamos vir à tona as sábias palavras de CANELLAS (2010, p. 17) “ [...] como se tivéssemos que engendrar uma lei menos justa apenas para nos adequar à nossa incapacidade de aplica-la em sua totalidade ideal”.

E o mais triste é que talvez, num país como o nosso, esse tipo de discurso possa até vir a angariar votos.

Até quando iremos permitir que nossos representantes criem Leis que autorizem o caminho inverso, criando normas que se enquadrem e tornem mais cômoda a triste realidade social da exploração do trabalho precoce, quando o que se espera é que trabalhem para criar políticas públicas que proporcionem condições dignas de vida à sua população, em especial as crianças e aos adolescentes.

Isso é o que determina a Constituição Federal!

Nesse sentido trazemos a lição extraída do texto publicado por CÉLIA CHAVES GURGEL DO AMARAL, no Fórum Estadual pela Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Trabalhador Adolescente no Ceará (disponível em www.prt7.mpt.gov.br/feeti/agenda/trabalho_infantil_na_agricultura.pdf. Acesso em 27 mar. 2013):

Ao mesmo tempo em que “trabalho” é um direito, é um crime se exercido por crianças. Admitir e permitir crianças no trabalho é negar seus direitos fundamentais. Crianças no trabalho, estejam elas no meio rural ou urbano, sofrem violências física, social e psicológica. Na maioria das vezes as condições sociais definem o tratamento dispensado às crianças e adolescentes, isto é, a categoria social a qual uma criança ou adolescente faz parte será a indicadora de sua relação com as vivências próprias da infância e da adolescência ou não. A pobreza e a necessidade têm sido utilizadas como argumentos para justificar o trabalho exercido por crianças e adolescentes. Curiosamente, sempre que se fala em trabalho infanto-juvenil há um senso comum que este é admissível se as crianças são pobres. Mas crianças e adolescentes, sejam pobres ou ricos, não devem trabalhar. O que pode parecer uma solução para resolver a situação de pobreza e do sustento da família vai ter sérias consequências para o futuro de cada criança e acumular outros problemas sociais e individuais.

[...]Em relação aos danos físicos foi comprovado que meninos e meninas trabalhadores têm atraso escolar, estão mais sujeitos a acidentes no trabalho, podem ter problemas musculares, deformações ósseas e sofrem, com frequência, de dores de cabeça e da coluna, fadiga excessiva, insônia e mutilações. Os danos sociais causados pelo trabalho infanto-juvenil são consequências do atraso e da evasão escolar. Crianças e adolescentes que não estudam vão constituindo uma força de trabalho desqualificada para as atividades produtivas, seja no comércio,

indústria, agricultura, setor de serviços ou para as profissões liberais. Além disso, crianças no trabalho, reduzem postos de trabalho dos adultos, com consequentes perdas financeiras do estado que poderiam gerar melhorias das políticas públicas. Os danos mentais ou psicológicos provocados às crianças e adolescentes exploradas no trabalho são consequências de anos de expropriação das etapas essenciais para seu desenvolvimento pleno, ocasionando-lhes sofrimento, sentimentos de abandono e de indiferença, baixa autoestima, perda de referência identitária. Estas crianças estão mais expostas aos maus tratos físicos e psicológicos e aos abusos sexuais. A falta de perspectiva no futuro é mais presente entre os jovens que, desde crianças, foram exploradas no trabalho, não tiveram oportunidade de escolarização, sofreram abandono e outras formas de violência. Todas as crianças precisam de carinho, proteção, segurança, e para isto, elas precisam conviver com pessoas que cuidem delas para garantir seu equilíbrio mental e para a formação de sua personalidade [...]

SANTOS (2010, p.19) em nota de rodapé de sua obra, define com bastante clareza as causas do ingresso precoce no mercado de trabalho:

Para o indivíduo inserto numa sociedade capitalista que superprotege a propriedade privada, a educação e a profissionalização constituem a chance realista de quebrar o ciclo perverso que aprisiona o pobre na pobreza. O ciclo se completa em seis etapas: 1) o sujeito é pobre, porque assim também é seu pai; 2) sendo pobre, a necessidade o impele precocemente ao trabalho; 3) o trabalho precoce prejudica o rendimento escolar, quando não provoca o abandono do estudo; 4) sem educação, a pessoa é desqualificada profissionalmente e despreparada intelectualmente; 5) a sorte do trabalhador despreparado é o desemprego, o subemprego, ou, se tanto, o emprego mal remunerado; 6) com os poucos rendimentos do subemprego, ou sem nenhum do desemprego, o pobre dá a seu filho, como única herança, a pobreza.

Quebrar o círculo vicioso que obriga o ingresso das crianças e adolescentes no mercado de trabalho informal, indigno e explorador é papel do Estado e de toda a sociedade.

O trabalho não é atividade típica, destinada às pessoas em desenvolvimento, como é o caso das crianças e dos adolescentes.

Sobre o tema, SANTOS (2010, p. 13-15) elucida que:

O ideal seria que o adolescente não trabalhasse. O delicado período de transição biopsicossocial entre a infância e a fase adulta é propício à aquisição de conhecimentos, ao desenvolvimento do intelecto, da moral e da personalidade, ao despertar do espírito crítico e à descoberta do mundo, da liberdade e da própria identidade. Enfim, é o período em que o adulto está em formação. Melhor seria que as atividades desenvolvidas pelo adolescente fossem voltadas a essa formação e realizadas com certa leveza e despreendimento, sem a exigência e a opressão características do ambiente de trabalho, pois se deve levar em conta a

suscetibilidade própria da idade. O adolescente demanda investimento, e dele não se deveria esperar produtividade – muito menos se deveria exigí-la.

Estudo e atividades esportivas, sociais, culturais e de lazer são mais importantes nessa delicada fase da formação física e psicossocial. O trabalho na adolescência é marcado por aspectos negativos e prejudiciais [...]

[...] Mesmo em se tratando de trabalho permitido por lei, sobressaem-se consequências negativas, dentre as quais destacamos as seguintes:

Aumento da pobreza: O trabalho do menor é mais mal remunerado que o do adulto e retira postos de trabalho que poderiam ser ocupados por pais de família. Desqualificado e inexperiente, imaturo e inseguro, dócil e impotente nas relações de trabalho, o menor aceita quase tudo. Assim, o sistema de exploração reduz a renda média das famílias.

Comprometimento da formação do cidadão e do trabalhador: O trabalho precoce, quando não retira o menor do sistema de ensino, prejudica-lhe o aproveitamento. O ensino regular deveria prepara-lo para a cidadania plena em uma sociedade complexa e cultura letrada. Se o rendimento escolar é insatisfatório, a qualificação profissional é deficitária. Se o cidadão tem limitada consciência política, deixa de exercer influência positiva nas mudanças sociais, comprometendo o próprio desenvolvimento do país. Assim, sega-se o potencial do trabalhador e apegua-se o cidadão: dá-se a exclusão social.

Ruptura do desenvolvimento da personalidade: O adolescente precisa crescer em ambiente social e familiar que lhe proporcione segurança e estrutura para o desenvolvimento de funções psíquicas como a afetiva e a cognitiva sofrem influência negativa.

Essa preocupação não é tema recente, a Carta Encíclica *Rerum Novarum*, (disponível em: http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html. Acesso em 27 mar. 2013) lançada no ano de 1.891 pelo Papa Leão XIII sabiamente declarou que:

[...] Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que não se podem ultrapassar[...]

[...] Enfim, o que um homem válido e na força da idade pode fazer, não será equitativo exigí-lo duma mulher ou duma criança. Especialmente a infância, - não deve entrar na oficina senão quando a sua idade tenha suficientemente desenvolvido nela as forças físicas, intelectuais e morais; do contrário, como uma planta ainda tenra, ver-se-á murchar com um trabalho, demasiado precoce, e dar-se-á cabo da sua educação [...]

O artigo 15 da Lei 8.069/1990 dispõe que a criança e o adolescente têm direito à liberdade, ao respeito e à dignidade como pessoas humanas em processo de desenvolvimento e como sujeitos de direitos civis, humanos e sociais garantidos na Constituição e nas leis.

Em seu artigo 16, IV, elucida que garantir a liberdade compreende o direito a brincar, praticar esportes e divertir-se, garantindo mais adiante em seu artigo 18 ser dever

de todos velar pela dignidade da criança e do adolescente, pondo-os a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor.

As normas de tutela aos trabalhadores adolescentes estão contidas na CLT em seus artigos 402 a 441, aplicáveis aos trabalhadores com idade entre 14 e 18 anos.

A idade mínima para ingresso do adolescente do mercado de trabalho foi alterada em 1998, com a Emenda Constitucional nº 20, que fixou em 16 anos a idade mínima para o trabalho, excetuando apenas a possibilidade de ingresso na condição de aprendiz aos 14 anos - alterando o inciso XXXIII da CF/88.

Não podemos deixar de comentar a observação feita por STEPHAN (2002, p. 110) acerca da alteração da idade para ingresso no mercado de trabalho.

O art. 402 consolidado afina-se com o inciso XXXIII da Constituição vigente, porque seu conceito de menor alcança o aprendiz, a partir dos quatorze anos, e o trabalhador menor, dos dezesseis aos dezoito anos. Entretanto, poderá ser entendido que os menores de dezesseis anos foram prejudicados, desaparecendo o direito social e a garantia constitucional ao trabalho, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos, ferindo, assim, o art. 60, § 4º, IV da Carta Maior¹.

Para nós, com o devido respeito, não há que se falar em “emenda tendente a abolir direito ou garantia fundamental”, pelo contrário, o constituinte apenas aperfeiçoou a norma permitindo que o adolescente de 14 anos ingresse no mercado de trabalho somente na condição de aprendiz, sintonizando esse mandamento com o contido no artigo 5º, XIII – “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício, ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (grifo nosso).

A interpretação de dispositivos legais, e com muito mais razão da Constituição Federal não pode ser feita isoladamente, deve ser sempre realizada de maneira sistematizada, com base nos princípios constitucionais, nesse caso em especial os princípios da cidadania, da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, além do objetivo fundamental da erradicação da pobreza e a marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais.

¹ Art. 60, § 4º, IV, da Constituição Federal:

“Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: os direitos e garantias individuais”.

A pesquisa enfatizou que o direito a ser cabalmente protegido e assegurado é o do não trabalho às crianças e aos adolescentes, conforme preceituam a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente.

A essas pessoas em formação física e psicológica a lei, em consonância com os princípios constitucionais, garante o direito à liberdade, ao respeito e à dignidade, além do direito de estudar, brincar, praticar esportes, divertir-se, participar da vida familiar e comunitária e participar da vida política, de acordo com os artigos 15, 16 IV, V, VI; 53, 54 e 55 todos do Estatuto da Criança e do Adolescente.

PEREZ (2008, p.77-79) explica que:

O princípio da proteção integral ou da prioridade absoluta da criança e do adolescente, expresso pela Constituição Federal e reafirmando pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei 8.069/1990, apresenta-se como marco para o estabelecimento de novos parâmetros de atuação dos órgãos estatais e de toda a sociedade.

[...] Como as crianças e os adolescentes são considerados seres em pleno desenvolvimento, as normas direcionadas a eles, à luz do princípio da proteção integral, devem ser aplicadas no sentido de reconhecer o caráter prioritário de suas necessidades.

O valor atribuído ao grupo vulnerável em análise apresenta relevância tão grande que fez o legislador constituinte estabelecer, no art. 227 da Constituição Federal, o dever de cooperação entre família, sociedade e Estado para a consecução da proteção integral, sendo reforçado no âmbito infraconstitucional pelo ECA.

Neste sentido trazemos à baila os ensinamentos de OLIVA (2006, p. 103):

Note-se que não é uma proteção qualquer que é assegurada à criança e ao adolescente pela Constituição Federal, pelo Estatuto já referido e por outras normas (inclusive convenções internacionais ratificadas) que conferem substância ao referido princípio: é uma proteção rotulada INTEGRAL. A adjetivação, na hipótese, não é aleatória e nem despropositada. Teve a finalidade de realçar que essa especial proteção, que tem caráter de absoluta prioridade, deve ser total, completa, cabal, envolvendo, como agentes de sua efetivação, família, sociedade e Estado.

Não há como se conceber cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho, erradicação da pobreza e marginalização, participação efetiva na vida política de um país, sem antes garantir efetivamente o acesso à educação e priorizá-la sob qualquer aspecto.

Mais do que um direito, uma regra, uma norma escrita, não podemos nos esquecer de que não é humano, digno, honesto e ético assistir e permitir a exploração do trabalho precoce, que marginaliza e retira inúmeras oportunidades.

O adolescente com catorze anos, contratado na condição de aprendiz, estará sendo qualificado profissionalmente sem prejuízo de seu rendimento escolar para que no futuro consiga o pleno emprego almejado pelo constituinte de 1988 em seu artigo 170, VIII.

Durante a pesquisa constatou-se que a aprendizagem é forma de contratação especial tendo em vista as peculiaridades da pessoa a quem se destina.

E por tudo o que foi exposto no decorrer do trabalho cremos que ninguém ousará dizer que permitir, de qualquer forma, o trabalho à criança e ao adolescente seja o fim almejado pela Lei Maior e perseguido pelo Estatuto da Criança e do Adolescente.

3. BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Pesquisando a evolução histórica da proteção ao trabalho da criança e do adolescente a doutrina de um modo geral é unânime em mencionar o Código de Hamurabi como primeiro instrumento a tratar do tema, que segundo STEPHAN (2002, p. 15) foi um “valioso documento sobre a civilização mesopotâmia, datado de 2000 a. C”.

Todavia, MARTINS (2002, p. 23) lembra que referido Código não parecia invocar necessariamente uma proteção às crianças e adolescentes daquela época, senão vejamos:

No entanto o Código de Hamurabi não parece evidenciar nenhuma regra de proteção ao trabalho de crianças e adolescentes. O seu art. 188 dispõe que “ se o membro de uma corporação operária (operário) toma para criar um menino e lhe ensina o seu ofício, este não pode mais ser reclamado”, o que não parece, propriamente, uma regra de proteção ao menor. Em verdade, o período de vigência do Código de Hamurabi não se revelou propício à exploração do trabalho infantil, haja vista o trabalho escravo, e daí a desnecessidade de regulamentação neste sentido.

A lição que se extrai do estudo realizado pelo autor, é de que a criança e o adolescente tomado por um operário como “aprendiz”, naquela época, tornava-se propriedade daquele artesão que o “ensinou um ofício, daquele que o criou”, equiparando-os a objeto, coisa, ferramenta do qual se está autorizado a tomar posse.

OLIVA (2006, p. 30-31) faz a seguinte observação sobre o tema:

[...] A simples alusão a ensinamento de ofícios a “meninos”, contida no código, torna patente a existência, também naquela época, de trabalho infantil, mas não é indicativo de qualquer proteção correspondente.

Não se pode ignorar que a doutrina [...] reconhece, no célebre código do monarca babilônico, avanço significativo para os costumes de então, pois assegurava àqueles que fossem escravizados em razão de dívidas, limitação máxima de tempo de serviço (art. 117) e, bem assim, a possibilidade de um escravo esposar a filha de um homem livre, sendo que os filhos advindos dessa união seriam igualmente considerados livres (art. 175). Pode-se enxergar, nesta particularidade, proteção da criança contra a escravidão.

Entretanto, foi possível notar que as crianças e os adolescentes não foram poupados da penúria da escravidão, STEPHAN (2002, p. 14) lembra que “na Grécia e em Roma, não apenas os escravos, mas também seus filhos eram obrigados a trabalhar em benefício dos seus donos.”

No Brasil a escravidão de crianças e adolescentes também foi uma realidade, OLIVA (2006 p. 60) nos lembra:

A situação de crianças e adolescentes filhos de escravos era tão aviltante aqui como em qualquer outro lugar do mundo. Nos leilões públicos de lotes de escravos, crianças e idosos tinham preços inferiores aos pagos por homens e mulheres fortes. Por mais de três séculos, o Brasil dependeu essencialmente, no plano econômico, da mão-de-obra escrava.

Não se discutia, então, a necessidade de estabelecimento de regras para as relações entre patrões e empregados, uma vez que aquelas revelar-se-iam inúteis, pois, tratado como coisa, o escravo não era sujeito, mas objeto de direitos, permanecendo sob o jugo e domínio de seu senhor, que dele podia dispor como melhor lhe aprouvesse. O trabalho infantil era encarado com naturalidade.

PEREZ (2008, p. 37) complementa afirmando que:

Os primórdios do trabalho infantil no Brasil situam-se bem antes da abolição da escravatura e da introdução das máquinas obsoletas da primeira revolução industrial europeia. Registra-se que, já a bordo das caravelas portuguesas da época do descobrimento, crianças e adolescentes entre nove e dezesseis anos eram submetidos ao trabalho e eram conhecidos como pequenos grumetes, crianças marinheiras que iniciavam a carreira na Armada.

Com a abolição da escravatura em 13 de maio de 1888, grande problema social assolou o Brasil, visto que sem trabalho era impossível àquelas pessoas a manutenção de sua própria subsistência e o sustento dos seus. Após isso, várias foram as tentativas, por meio de leis ordinárias, de se estabelecer normas de proteção ao trabalho das crianças e adolescentes que infelizmente não tiveram aplicação na vida prática.

Os imigrantes europeus vieram ao Brasil para substituir a mão de obra escrava anteriormente empregada, experimentando também nossas amarguras.

Perez (2008, p. 40) relata:

[...] A imigração europeia – destinada inicialmente a substituir a mão-de-obra escrava no campo, nas regiões sul e sudeste – foi um importante fator

responsável pelo recrutamento de mão-de-obra humana barata, experiente e ágil, inclusive de crianças, que eram submetidas a condições degradantes de trabalho e a jornadas estafantes.

Instituída a República houve preocupação com a formação profissional da população com a finalidade de impulsionar a economia local. Nesta época asilos foram transformados em escolas profissionalizantes com o fim de formar mão-de-obra qualificada.

PEREZ (2008, p. 41) relata a realidade vivida naquela época e que muito se assemelha ao tratamento dado nos dias atuais à aprendizagem pelo empresariado brasileiro:

A indústria incipiente, especialmente a têxtil, além de contar com a mão-de-obra das crianças e adolescentes europeias, começava a recrutar nos asilos de caridade crianças a partir de oito anos de idade e jovens para que, na condição de aprendizes, trabalhassem nas oficinas e fábricas sob o pretexto de preparar o trabalhador nacional. Todavia, constata-se que os ofícios aprendidos não apresentavam às crianças nenhuma possibilidade de inserção em postos de trabalho bem remunerados, pois a aprendizagem era voltada, na maioria das vezes, para funções menos importantes, e por isso, mal pagas, fulminando oportunidades para ascensão e mantendo, dessa forma, o ciclo da pobreza.

É devastador perceber como a história se repete e que mesmo na atualidade ainda nos deparamos com realidades tristes de exploração e coisificação do ser humano. Prova disso são os flagrantes de trabalho em condições análogas a de escravos e a relutância em se proibir efetivamente a exploração escancarada de crianças e adolescentes, de todas as formas, em nosso país.

Grande parte da doutrina elege a Revolução Industrial o grande marco do início da proteção ao trabalho das crianças e das mulheres, que dóceis e vulneráveis foram demasiadamente exploradas.

A busca incessante pelo lucro, durante a Revolução Industrial, fez com que o trabalho infantil fosse demasiadamente utilizado pela indústria, crianças disputavam postos de trabalho com os adultos.

A partir daí iniciou-se o processo legislativo em busca da almejada proteção ao trabalho, em especial das crianças e dos adolescentes.

Em 1.891 foi expedido o Decreto 1.313, que tratava do trabalho das crianças e adolescentes nas fábricas do Distrito Federal. Por este Decreto a idade mínima para o trabalho foi fixada em 12 anos, excetuando-se o trabalho na condição de aprendiz, em indústrias têxteis aos 08 anos. Todavia, não houve regulamentação deste Decreto.

NASCIMENTO (2005, p. 16) ressalta:

Posteriormente ao mencionado Decreto 1.313/1891, foram expedidos outros, igualmente ineficazes. Entre eles, o Decreto Municipal 1.801, de 11/08/1917; o Projeto n. 4-A, de 1912, que versava sobre o trabalho industrial, o qual não foi aprovado; e o Decreto 16.300, que aprovou o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, que limitava a jornada de trabalho de menores. O Código de Menores, Decreto 22.042, foi expedido em 03.11.1932, no Governo de Getúlio Vargas, estabelecendo as condições de trabalho das crianças e adolescentes na indústria.

A partir do governo de Getúlio Vargas foram delineadas algumas normas de proteção ao trabalho da criança e do adolescente como: idade mínima de 14 anos para o ingresso ao trabalho, exigência de autorização dos pais ou responsáveis e garantia aos analfabetos de acesso à escola.

NASCIMENTO, (2005, p. 17-19) faz um breve histórico da previsão constitucional da proteção ao trabalho das crianças e dos adolescentes mencionando em primeiro lugar a Constituição de 1934 “que elevou os direitos laborais ao nível constitucional”, limitando o ingresso ao mercado de trabalho aos 14 anos e proibindo o trabalho noturno aos que contavam com menos de 16 anos e as atividades insalubres aos que tivessem idade inferior a 18 anos. Segundo a autora, a Carta de 1.934 estabeleceu a proibição de discriminação em razão da idade.

No ano de 1.937 destaca-se a promulgação da Constituição Federal que “instituiu o Estado Novo” dando especial atenção à educação obrigatória e gratuita, além da preocupação com a educação profissionalizante, tudo voltado às classes menos favorecidas economicamente; a partir desta Constituição ficaram mantidas as mesmas garantias trabalhistas às crianças e aos adolescentes previstas na Carta anterior, estendendo às mulheres a proibição do trabalho em atividade insalubre.

Após isso outros Decretos foram expedidos priorizando o acesso à educação a aos cursos de formação profissional.

NASCIMENTO ainda destaca o Decreto Lei 3.616/1941 que “estabeleceu que as horas de trabalho dos adolescentes que trabalhavam em mais de um estabelecimento fossem totalizadas e instituiu a Carteira de Trabalho do `menor”.

Em 1.943 foi aprovado o Decreto Lei 5.452/1943 – a Consolidação das Leis do Trabalho – que reservou um capítulo para disciplinar o trabalho prestado por adolescentes.

Nova Constituição foi promulgada em 1.946 que manteve o limite de idade em 14 anos e a vedação do trabalho noturno e insalubre às pessoas com menos de 18 anos “salvo autorização judicial, nos casos necessários à sobrevivência da criança e do adolescente ou de suas famílias”. A autora salienta que em 1.946 a aprendizagem passou a ser custeada pelo empresariado.

No ano de 1.967 foi outorgada nova Constituição nos ditames da ditadura militar vivida pelo país.

Em 1.986 foi criada a figura do “menor assistido”, Decreto Lei 2.318/1986, voltado a população adolescente carente de recursos, que previa o trabalho com jornada diária não superior a 4 horas, remuneração equivalente a 50% do salário mínimo legal, e frequência à escola obrigatória.

Em 1.988 foi promulgada a Constituição Federal, em vigor até os dias atuais, e que em seu artigo 227 prevê a proteção integral da criança, do adolescente e em seu artigo 7º, XXXIII prevê a idade limite de 14 anos para ingresso no mercado de trabalho.

A idade mínima para o trabalho foi alterada em 1.998 pela Emenda Constitucional n. 20 que a fixou em 16 anos, ressaltando a possibilidade do trabalho na condição de aprendiz aos 14 anos.

A proteção integral prevista no artigo 227 da Carta Maior foi estendida aos jovens no ano de 2010, através da Emenda Constitucional n. 65.

Em 1.990 é criado o Estatuto da Criança e do Adolescente que prevê uma série de garantias às crianças e aos adolescentes tendo por base sua condição de pessoa em desenvolvimento, reconhecendo-os como sujeitos detentores de proteção e direitos.

No ano de 2.000 a Lei 10.097 que dá nova roupagem ao contrato de aprendizagem profissional, alterando em parte a Consolidação das Leis do Trabalho no que tange a regulação dos contratos de aprendizagem.

Mais tarde, em 2.005, a Lei 11.180 ampliou a idade máxima permitida aos contratos de aprendizagem para 24 anos.

Mesmo com a evolução dos direitos assegurados às crianças e aos adolescentes, vez ou outra ainda nos deparamos com propostas de emenda a Constituição com o intuito de modificar a idade mínima de ingresso no trabalho, sem contar as críticas ferrenhas contra a proibição do trabalho dos adolescentes.

4. INICIAÇÃO AO ESTUDO DO TEMA

Antes de discorrermos sobre o tema proposto, cumpre-nos dar destaque às normas contidas em nosso Mandamento Maior, qual seja a Constituição da República Federativa do Brasil de Outubro de 1988, e que devem, indubitavelmente, servir de alicerce, para qualquer criação, interpretação de Lei ou ainda de Instituto que vise à inserção do adolescente no mercado de trabalho.

São princípios fundamentais insculpidos em nossa Constituição Federal, de acordo com seu artigo 1º, II, III e IV; a Cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Já em seu artigo 3º o constituinte elenca como sendo os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional e erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

Ao tratar dos Direitos Sociais, a Constituição Federal, elenca em seu Artigo 7º, XXXIII- “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos”.

Mais adiante a Carta Magna traz em seu artigo 227 o seguinte preceito:

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

II- criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

§ 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

- I- Idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º. XXXIII;

- O art. 7º, XXXIII, da CF, foi alterado pela Emenda Constitucional n. 20, de 15-12-1998, e agora fixa em dezesseis anos a idade mínima para admissão ao trabalho.
- II- garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
 - III- garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola;

Preceitua o artigo 3º do Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei 8.069/1990, que sua finalidade é a de facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social da criança e do adolescente, em condições de liberdade e de dignidade em consonância com o artigo 227 da Constituição Federal.

No artigo 5º encontramos a proibição de o adolescente ser objeto de qualquer forma de exploração, violência, crueldade e opressão, e o artigo 7º do ECA dispõe que “ a criança e o adolescente têm direito a proteção à vida e à saúde, mediante a efetivação de políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência”.

Por sua vez, o artigo 60 deste mesmo diploma legal traz norma proibitiva a qualquer trabalho as pessoas com idade inferior a catorze anos, ressalvado o trabalho na condição de aprendiz. A idade mínima para ingresso no mercado de trabalho foi alterada em 1998, pela Emenda Constitucional nº 20, para 16 anos; portanto a leitura desse artigo deve ser realizada em consonância com o mandamento constitucional.

A CLT tutela a relação de trabalho das pessoas com idade entre catorze e dezoito anos em seus artigos 402 a 441, e em todos eles nota-se que a preocupação maior do legislador foi a de garantir a integridade física e moral, considerando as características físicas, emocionais e psicológicas tendo em vista estarmos diante de um ser em plena formação.

Ao iniciarmos nosso trabalho cabe-nos ressaltar que o Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu artigo 2º, faz distinção entre criança e adolescente. É considerada criança a pessoa até 12 anos de idade incompletos, e adolescente entre 12 e 18 anos de idade.

Salientamos que, apesar de a CLT utilizar o termo “menor” para referir-se a proteção dada aos trabalhadores com menos de dezoito anos, não nos utilizaremos desta

expressão neste trabalho, por ser considerada pela doutrina como “pejorativa” conforme podemos observar dos ensinamentos de ROSSATO e LÉPORE (2011 p. 61-62):

Apesar de adotado pela CLT, e também pelos Códigos Civil e Penal, além de ser largamente utilizado pela doutrina, o termo “menor” é considerado pejorativo, pois remete ao antigo Código de Menores de 1979, que tratava crianças e adolescentes como pessoas em situação irregular, e as fazia carregar o estigma de marginalização, delinquência e abandono, o que não se coaduna com os novos paradigmas invocados e trabalhados pelo Estatuto, o que prima pela proteção constante e integral das pessoas em desenvolvimento.

Desta feita, o melhor é optar pela utilização de outras expressões, tais como “criança”, “adolescente”, “pessoas em desenvolvimento”, “infante”, “sujeito de direitos especiais” etc.

Os maiores de 18 anos até os 24 anos de idade incompletos, para fins deste estudo, serão denominados jovens.

5. O CONTRATO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Como já ressaltado, no início deste trabalho, de acordo com a legislação vigente fica proibido o trabalho aos que tenham menos de dezesseis anos de idade.

Ressalva feita pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho se dá com relação à contratação do adolescente, a partir dos quatorze anos completos na condição de aprendiz, nos moldes delineados pela Lei 10.097/2000.

E é exatamente esta modalidade de contratação – o contrato de aprendizagem profissional - que nos interessa neste trabalho.

A Lei 10.097/2000 traçou os requisitos que deverão ser respeitados nessa modalidade especial de contrato de trabalho, alterando alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Mais tarde, em 2005, com a edição da Medida Provisória 251, convertida na Lei 11.180/2005 e regulamentada pelo do Decreto 5.598/2005 a idade máxima limite para contratação de aprendizes foi alterada de dezoito para vinte e quatro anos.

Exceção feita a regra do limite máximo de idade se dá com relação a contratação dos aprendizes com deficiência. Para esses, tendo em vista seus atributos particulares, a Lei não determinou limite máximo de idade para serem contratados nem tampouco a eles se aplica a regra relativa ao prazo de duração do contrato de emprego na condição de aprendiz.

Feita essa primeira abordagem passaremos agora ao estudo do Contrato de Aprendizagem com base nas normas de tutela contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, em especial seus artigos 428 a 433.

5.1. Conceito

Contrato de aprendizagem é o contrato de emprego, especial, expresso e por prazo determinado, firmado entre o trabalhador com idade entre 14 anos (completos) a 24 anos (incompletos) - exceto para os trabalhadores com deficiência visto que para esses, especificamente, o limite máximo de idade não será aplicado - denominado aprendiz, que deverá estar matriculado e frequentando curso de aprendizagem profissional, além de estar cursando os ensinos fundamental ou médio, caso ainda não tenha concluído o ensino médio.

Através do contrato de aprendizagem o empregador se obrigará a oferecer aprendizagem prática metódica, respeitando o planejamento pedagógico proposto pela entidade promotora do curso teórico de aprendizagem profissional.

O artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho com redação dada pela Lei 10.097 de 2000 define o contrato de aprendizagem como:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

Por ser contrato de emprego especial e por prazo determinado, ao contrato de aprendizagem serão aplicáveis além das regras da CLT compatíveis com esta modalidade de contratação, outras específicas destinadas aos aprendizes como: duração máxima do contrato de 2 anos, jornada de trabalho de 6 horas e de até 8 horas para os que já tenham concluído o ensino fundamental, não sendo permitidas a prorrogação nem a compensação da jornada e garantia do salário mínimo hora, se outra condição mais benéfica não estiver especificamente prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

SANTOS (2010, p. 24) salienta que:

Ao definir a aprendizagem estabelecendo-lhe a natureza jurídica de contrato de trabalho especial, a lei determina a incidência de todas as normas de proteção ao trabalho, excetuando-se as incompatíveis. Assim, aplicam-se à aprendizagem não só as normas que tratam dela especificamente, como também as demais que regulam a relação entre empregado e empregador, desde que compatíveis com as específicas.

A natureza especial do contrato de aprendizagem decorre primordialmente de seu objeto, que é a aprendizagem metódica de um ofício ou ocupação. No contrato comum de emprego, o objeto é a prestação de serviço.

Ao empregado aprendiz será ainda garantida a anotação em carteira de trabalho, depósitos para o FGTS no importe de 2% e vinculação à previdência social.

Poderá figurar como empregador a empresa onde se dará a aprendizagem prática ou a própria entidade promotora do curso teórico, conforme autoriza o artigo 431 da CLT.

Adiante estudaremos as características principais desta modalidade de contrato de emprego.

6. PRESSUPOSTOS DE VALIDADE DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Ressaltamos que alguns autores, como OLIVA (2010, p. 156) chamam o que iremos tratar logo mais de pressupostos de existência do contrato de aprendizagem, já outros como BARROS (2012, p. 450) os consideram requisitos de validade.

Pressuposto é algo que se pressupõe a algo, se presume; já requisito é uma condição necessária para que se possa atingir, alcançar certo objetivo.

Neste trabalho chamaremos de pressupostos, visto que a própria CLT no § 1º do artigo 428 preferiu, adotando o termo na frase “ a validade do contrato de aprendizagem *pressupõe* [...]”.

Pressupõe a existência e validade do contrato de aprendizagem de que trata a Lei 10.097/2000 aqueles definidos pelos parágrafos do artigo 428 da CLT, a saber:

6.1. Anotação em Carteira de Trabalho

Para ser considerado válido o contrato de aprendizagem deverá estar anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do aprendiz, e essa anotação constará como contrato de trabalho e não em anotações gerais é o que se extrai do § 1º do artigo 428: “ A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social [...]”.

No campo destinado às anotações gerais deverá o empregador ressaltar ser aquele um contrato de aprendizagem profissional nos termos da Lei 10.097/2000.

6.2. Matrícula e Frequência à Escola

O aprendiz deverá estar matriculado e frequentando a escola - ensinos fundamental ou médio - para aqueles que ainda não tiverem concluído o ensino médio como se extrai da leitura do § 1º do artigo 428 da CLT: “[...] matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio,[...]”.

Poderá o trabalhador especial já ter concluído o ensino médio tendo em vista que desde 2005 a Lei autoriza a contratação de aprendizes com idade superior a 18 anos até 24 anos incompletos.

ROSSATO e LÉPORE (2011, p.102) complementam:

Trata-se de um requisito que se alinha à exigência insculpida no art. 205 da Constituição Federal, que toma a educação como um direito de todos e dever do Estado e da família, que será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

No mesmo sentido enuncia o art. 53 do ECA, ao determinar que a criança e o adolescente têm direito à educação, visando ao pleno desenvolvimento de sua pessoa, preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Desta feita, a aprendizagem só se configura como atividade positiva para a formação da pessoa em desenvolvimento se estiver alinhada à frequência escolar, sob pena de se tornar – o mesmo tempo – inconstitucional e ilegal, apresentando-se como prática vedada pelo ordenamento jurídico.

A frequência escolar, a nosso ver, é um dos principais requisitos do contrato de aprendizagem, pois todos os caminhos que levam à profissionalização, à cidadania e ao emprego pleno passam obrigatoriamente pela educação.

Exigir a matrícula e frequência escolar é o grande avanço proporcionado pelo contrato de aprendizagem, tendo em vista a inserção precoce no mercado de trabalho ser a grande causa da evasão escolar.

Por outro lado, o § 7º do artigo 428 da CLT traz a seguinte ressalva:

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental. (Incluído pela Lei nº 11.788, de 2008).

Sobre a regra disposta no § 7º do artigo 428, ROSSATO e LÉPORE (2011, p. 102) fazem a seguinte consideração:

Chama a atenção, no entanto, a regra insculpida no § 7º do art. 428 da CLT, segundo a qual nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento da exigência supracitada, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

Trata-se de regra bastante razoável, uma vez que não se pode impedir a profissionalização de uma adolescente ou jovem (direito reconhecido com absoluta prioridade pelo art. 227 da Constituição Federal) devido à ineficiência estatal em ofertar o ensino médio em todas as localidades (conforme determina o art. 208 da CF, com redação dada pela EC 59/2009).

Mais uma vez nos deparamos com a Lei se adequando à ineficiência do Estado; inconcebível que em pleno século XXI ainda possam existir municípios em que o acesso à escola não esteja sendo assegurado.

Como imaginarmos que nos tempos de hoje estaremos formando profissionais plenos sem que tenham, ao menos, concluído o ensino médio? Mas o fato é que a CLT admite, no inciso em estudo, o contrato de aprendizagem sem que o aprendiz esteja frequentando à escola, desde que já tenha concluído o ensino fundamental.

6.3. Inscrição e Frequência em Programa de Aprendizagem

Além da escola convencional o aprendiz deverá estar inscrito e frequentando curso de formação profissional metódica de acordo com o que prevê a parte final do § 1º do artigo 428: “[...] inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)”.

O curso de aprendizagem profissional proporcionará o desenvolvimento de habilidades necessárias para o exercício de determinada profissão, sem prejuízo das lições de higiene, segurança no trabalho e cidadania.

6.4. Formação Técnico-Profissional

O aprendiz, obrigatoriamente, deverá estar frequentando curso de aprendizagem profissional. A aprendizagem será desenvolvida através de métodos que se alternam em tarefas de menor complexidade para as de maior complexidade, criando uma sequência lógica de atos para o aprendiz.

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Para que de fato esteja configurado o contrato de aprendizagem deverá necessariamente existir uma íntima relação entre o programa profissional desenvolvido pela entidade promotora do curso de qualificação profissional e a atividade prática profissional desenvolvida pelo aprendiz na empresa empregadora ou tomadora de serviços.

Pretendeu o legislador garantir a capacitação profissional dos adolescentes criando um perfeito conjunto: educação de base, capacitação profissional teórica, oferecida por uma das entidades qualificadas elencadas na Lei e capacitação profissional prática; não podendo uma subsistir sem a outra, sob pena de macular o contrato de aprendizagem.

MARTINS (2011, p. 355) lembra:

A recomendação n.º 117 da OIT, de 1962, é de que a formação não é um fim em si mesma, senão meio de desenvolver as aptidões profissionais de uma pessoa, levando em consideração as possibilidades de emprego e visando ainda a permitir-lhe fazer uso de suas potencialidades como melhor convenha a seus interesses e aos da comunidade”.

OLIVEIRA, (2009, p. 274) com propriedade evidencia que:

A compatibilidade escola e aprendizagem é fator relevante para uma aprendizagem de melhor qualidade. Os dados estatísticos mais fidedignos evidenciam que um dos fatores que mais pesa no abandono da escola, no fraco aproveitamento dos estudos, é o trabalho precoce ou aquele que ocupa de tal maneira o dia do adolescente, que tem só a alternativa de um curso noturno de notórias falhas. Merecem encômios as entidades e as empresas que em seus programas exigem, apenas, meio período de trabalho, propiciando a escolaridade diurna e possibilidade de maior tempo para estudar, para o reforço escolar, para o lazer, para o esporte educativo. Experiências exitosas sustentadas por bolsas-escola mostram que não se trata de algo impossível, sobretudo quando sustentadas por políticas públicas. Os pedagogos que acompanham os adolescentes nos programas em que a aprendizagem estiver inserida saberão certamente dar suporte aos adolescentes para que o absenteísmo imaturo na escola, nos centros de formação ou na empresa não frustrasse os objetivos da aprendizagem.

Assim, a finalidade do contrato de aprendizagem estará sendo atingida, possibilitando ao adolescente que aprenda realmente um ofício, que o auxiliará em sua vida profissional adulta na busca do pleno emprego almejado pelo constituinte de 1988.

6.5. Prazo de Duração

O contrato de aprendizagem é modalidade de contrato de trabalho (emprego) por prazo determinado sendo, portanto, pressuposto caracterizador de sua validade a duração não superior a dois anos conforme dispõe o §3º do artigo 428: “ § 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)”.

Salientamos que o empregador deverá estar atento à duração do curso de aprendizagem teórica e a idade do aprendiz, tendo em vista que se antes do término do prazo contratual de dois anos o curso de formação profissional terminar ou o aprendiz completar a idade máxima prevista em Lei (24 anos), o contrato de trabalho do aprendiz deverá ser extinto sob pena de se tornar um contrato de trabalho por prazo indeterminado.

6.6. Contrato de Aprendizagem Firmado por Trabalhador com Deficiência

O trabalhador com deficiência poderá também firmar contrato de aprendizagem.

Aos aprendizes com deficiência, no entanto, não será aplicada a regra do prazo máximo de duração do contrato de aprendizagem, qual seja: de 2 anos.

No ano de 2005 foi inserida exceção relativa ao prazo de duração do contrato de aprendizagem: “ § 5º A idade máxima prevista no **caput** deste artigo não se aplica a aprendizes de deficiência. (Incluído pela Lei nº 11.180, de 2005)”.

Prevê a Lei, desde então que, nos contratos de aprendizagem firmados entre aprendiz com deficiência e seu empregador a duração poderá ser superior ao prazo de dois anos.

Podemos notar que o legislador se mostrou sensível às peculiaridades e dificuldades de assimilação desse tipo de aprendiz, respeitando e considerando suas limitações.

Sobre essa alteração, SANTOS (2010, p. 145) esclarece:

[...] Isso não quer dizer, porém, que o contrato deles possa vigorar a prazo indeterminado. Em primeiro lugar, a determinação do prazo integra a definição do contrato de aprendizagem [...]. Em segundo lugar, é inconcebível a realização de um curso, qualquer que seja ele, por prazo indeterminado. A regra apenas possibilita que, em razão de alguma dificuldade de aprendizagem relacionada com a natureza da deficiência do aprendiz, o curso tenha duração um pouco maior, a fim de que ele tenha mais tempo para adquirir os conhecimentos ou desenvolver habilidades necessárias para o exercício da profissão. Se a deficiência é de tal espécie que não atrasa a aquisição de conhecimentos ou o desenvolvimento das referidas habilidades, o curso não deve prolongar-se.

Desta forma, podemos concluir que, nesses casos específicos, o contrato poderá ser superior a dois anos mais não poderá vigorar, na qualidade de contrato de aprendizagem, eternamente.

Prevê ainda o § 6º do artigo 428:

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. (Incluído pela Lei nº 11.180, de 2005).

Mais uma vez o legislador flexibilizou a regra levando em conta as características específicas do trabalhador com deficiência mental, autorizando que a comprovação de sua escolaridade deva ser suficiente e adequada às atividades profissionalizantes que serão desenvolvidas.

A pessoa com deficiência contratada na condição de aprendiz não contará para fins da cota de trabalhadores com deficiência. Entendemos correto o entendimento de que para cada modalidade deverá ser contratado um deficiente distinto.

Se cotas precisaram ser criadas e asseguradas é porque de outra forma essas pessoas dificilmente seriam inseridas no mercado de trabalho.

Sabemos que os empresários, em geral, relutam em cumprirem a legislação, e um empregador mais ávido poderia então optar por contratar aprendizes deficientes com o intuito de livrar-se das cotas específicas de contratação de trabalhadores com deficiência por prazo indeterminado, que se sujeitam as regras comuns do direito do trabalho.

OLIVA (2010, p 161) ressalta que:

Tem se entendido que as cotas de contratação obrigatória de aprendizes e deficientes não podem ser preenchidas pelo mesmo indivíduo (aprendiz com deficiência). Afinal a Lei 7.853/89, que estipula a obrigatoriedade de cotas também para aqueles que possuam alguma deficiência (art. 36 do Decreto n. 3.298/99) é distinta. Assim, são contratos de trabalho igualmente distintos e, se ao jovem com deficiência deve assegurar-se oportunidade de aprendizagem profissional, do mesmo modo deve ser-lhe (e a outros em igual condição) preservado o direito de vincular-se a uma relação de emprego por prazo indeterminado.

São distintos os objetos dos dois contratos, não se aproveitando as contratações dos aprendizes com deficiência no preenchimento das cotas relativas à trabalhadores com deficiência.

7. CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O contrato de aprendizagem, nos termos da Lei 10.097/2000 possui características específicas às quais passaremos a abordar.

7.1. Obrigatoriedade de Contratação e Cotas a Serem Preenchidas

A contratação de aprendizes é obrigação legal, e acima de tudo social, na qual se sujeitam todas as empresas, exceto as excluídas pela Lei.

O artigo 429 da CLT impõe às empresas de qualquer natureza a obrigação de empregar e matricular nos Serviços Nacionais aprendizes cuja cota poderá variar entre 5% (cinco por cento) no mínimo e 15% (quinze por cento) no máximo. A base de cálculo, para a apuração do número de aprendizes que deverá ser contratado, serão as funções que demandam aprendizagem profissional existentes no quadro funcional do empregador.

No cálculo das cotas de aprendizagem as frações de unidade darão lugar a contratação de um aprendiz. (§1º do Artigo 429 da CLT).

Serão excluídas da base de cálculo conforme o § 1º do artigo 10 do Decreto 5.598/2005: as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

Além disso, serão igualmente excluídos da base de cálculo os empregados

contratados sob o regime de trabalho temporário, conforme a Lei 6.019/1973, assim como os aprendizes já contratados, de acordo com o artigo 12 do Decreto 5.598/2005.

Cumpre-nos frisar ser de extrema importância a verificação dos locais de trabalho por parte dos auditores fiscais do trabalho, visto que alguns empregadores mal intencionados poderão empregar indiscriminadamente a nomenclatura de gerente a empregados que efetivamente não exercem poder de mando nas organizações, com fim único de burlar o cumprimento de preceitos trabalhistas.

7.2. A Utilização da Classificação Brasileira de Ocupações para Definição das Funções que Demandam Aprendizagem Profissional.

A definição das funções que demandam aprendizagem profissional, segundo o artigo 10 do Decreto Lei 5598 de 2005 será realizada pelo Ministério do trabalho e Emprego através da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

A verificação das CBO's relativas às funções que demandam aprendizagem profissional e daquelas que não integram a base de cálculo da aprendizagem, será feita através do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados). A transmissão do CAGED é uma obrigação patronal, cujos dados deverão ser obrigatoriamente enviados ao Ministério do Trabalho e Emprego até o dia 07 de cada mês, com informações relativas à competência anterior.

Com a edição da Medida Provisória 251/2005, convertida na Lei 11.180/2005 e regulamentada pelo do Decreto 5.598/2005 a idade máxima limite para contratação de aprendizes foi alterada para vinte e quatro anos,

Agora, aquelas ocupações antes proibidas aos adolescentes passam a ser permitidas aos jovens, como por exemplo, o trabalho em funções insalubres ou perigosas.

Oliva (2006, p. 227) ensina que:

Conclui-se, pois, que os limites (cotas) mencionados agora compreendem também aprendizes com mais de dezoito e menos de vinte e quatro anos de idade,

incluídos também aqueles que, portadores de deficiência, ultrapassem a idade máxima em questão. Em relação aos primeiros (maiores de 18 e menores de 24 anos), algumas restrições não mais subsistem como as de impossibilidade de aprendizagem em ambiente insalubre ou perigoso, ou cujo exercício requiera licença ou autorização vedadas para menores de dezoito anos.

Com a edição do Decreto 5.598/2005, com todo respeito, temos a impressão de que se quis a todo custo utilizar a Lei da Aprendizagem como instrumento político de aumento das estatísticas de geração de emprego, pouco se importando se a finalidade precípua da Lei de aprendizagem (Lei 10.097/2000) está sendo cumprida.

Grande problema prático enfrentado pelas empresas se dá com relação à denominação dada pela Classificação Brasileira de Ocupações.

Os critérios utilizados para a constatação de funções que demandam aprendizagem profissional para nós é assunto delicado, já que, com todo o respeito que merece o Ministério do Trabalho e Emprego, algumas incoerências foram cometidas. Parece que na ânsia de classificar as funções que demandam aprendizagem sob a pressão político/eleitoreira de elevação dos índices de geração de emprego, alguns equivocados foram cometidos.

Atualmente, se consultarmos a Classificação Brasileira de Ocupações, disponível na página eletrônica do Ministério do Trabalho e Emprego ([www..mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)) será possível verificarmos que o MTE classificou o trabalho no corte da cana de açúcar como função que demanda aprendizagem profissional, conforme transcrevemos abaixo (grifos nossos):

6221 :Trabalhadores agrícolas na cultura de gramíneas

6221-05 - Trabalhador da cultura de arroz

Arrozeiro - na cultura - conta própria, Colhedor de arroz, Cortador de arroz, Plantador de arroz - conta própria, Plantador de arroz - empregador, Rizicultor - conta própria, Rizicultor - empregador, Secador de arroz

6221-10 - Trabalhador da cultura de cana-de-açúcar

Colhedor de cana-de-açúcar, Cortador de cana-de-açúcar, Plantador de cana-de-açúcar - conta própria, Plantador de cana-de-açúcar - empregador, Tombador de cana-de-açúcar

6221-15 - Trabalhador da cultura de milho e sorgo

Plantador de milho e sorgo - conta própria, Plantador de milho e sorgo – empregador

6221-20 - Trabalhador da cultura de trigo, aveia, cevada e triticales

Plantador de trigo - conta própria, Plantador de trigo - empregador, Triticultor - conta própria, Triticultor – empregador

Descrição Sumária

Plantam e colhem gramíneas. Preparam sementes, mudas e insumos, condicionando o solo para tratamento de cultura. Realizam atividades de armazenamento e beneficiamento da colheita, como moagem, secagem e classificação dos grãos. Executam manutenção de máquinas e equipamentos agrícolas.

Condições gerais de exercício

Essas ocupações são exercidas predominantemente por profissionais autônomos, com exceção do trabalhador da cultura de cana-de-açúcar, que trabalha como carteira assinada . Atuam em equipe, com supervisão ocasional, exceto o trabalhador da cultura de cana-de-açúcar . Trabalham a céu aberto e em horário de trabalho diurno. Em algumas atividades, os trabalhadores ficam expostos a materiais tóxicos.

Formação e experiência

O acesso a essas ocupações é livre, com aprendizado na prática. O pleno desempenho dessas atividades ocorre aproximadamente com um ano de experiência. **A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.**

Sabemos que o trabalho no corte de cana de açúcar é dos mais penosos e desgastantes, havendo, inclusive, um movimento a fim de que esse tipo de trabalho seja extirpado devendo, esses trabalhadores rurais, ser qualificados para o desempenho de outras profissões.

O decreto 6.481/2008 que regulamenta os artigos 3º alínea “d” e 4º da Convenção 182 da OIT, que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, trouxe a denominada Lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil).

O artigo 2º do decreto 6.481/2008 proíbe o trabalho daqueles com idade inferior a dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, constando no item 2 da referida Lista o que se segue(grifos nossos):

Descrição dos Trabalhos: No processo produtivo do fumo, algodão, sisal, **cana-de-açúcar** e abacaxi

Prováveis Riscos Ocupacionais: Esforço físico e posturas viciosas; exposição a poeiras orgânicas e seus contaminantes, como fungos e agrotóxicos; contato com substâncias tóxicas da própria planta; acidentes com animais peçonhentos; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes.

Prováveis Repercussões à Saúde: Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); pneumoconioses; intoxicações exógenas; cânceres; bissinoses; hantaviroses; urticárias; envenenamentos; intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele;

desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; ferimentos e mutilações; apagamento de digitais.

O parágrafo único do artigo 5º do Decreto diz que competirá ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar os processos de exame e consulta a que se refere o caput.

Paradoxalmente, ao mesmo tempo em que o MTE verifica os riscos inerentes àquela profissão a classifica como função que demanda aprendizagem profissional nos obrigando a um enorme esforço mental a fim de imaginar um programa de qualificação profissional para formar “cortadores de cana profissionais”.

Outro exemplo retirado da Classificação Brasileira de Ocupações e que julgamos fora dos parâmetros da aprendizagem (grifos nossos):

7832 :: Trabalhadores de cargas e descargas de mercadorias

7832-05 - Carregador (aeronaves) Auxiliar de serviços no aeroporto, Despachante de bagagens em aeroportos

7832-10 - Carregador (armazém)

7832-15 - Carregador (veículos de transportes terrestres) Carregador de caminhão, Carregador de vagões, Carregador e descarregador de caminhões, Chapa (movimentador de mercadoria), Chapa arrumador de caminhões, Chapa de caminhão

7832-20 – Estivador. Ajudante de embarque de carga, Ajudante de operação portuária, Bagrinho (movimentador de mercadorias de porto), Cacimbeiro (estivador), Capataz de estiva, Encarregado de serviço portuário, Encarregado de serviços de cais, Operador de carga e descarga, Portuário

7832-25 - Ajudante de motorista

Ajudante de carga e descarga de mercadoria, Entregador de bebidas (ajudante de caminhão), Entregador de gás (ajudante de caminhão) **Descrição Sumária:** Preparam cargas e descargas de mercadorias; movimentam mercadorias em navios, aeronaves, caminhões e vagões; entregam e coletam encomendas ; manuseiam cargas especiais; reparam embalagens danificadas e controlam a qualidade dos serviços prestados. Operam equipamentos de carga e descarga; conectam tubulações às instalações de embarque de cargas; estabelecem comunicação, emitindo, recebendo e verificando mensagens, notificando e solicitando informações, autorizações e orientações de transporte, embarque e desembarque de mercadorias. **Condições gerais de exercício:** Os profissionais dessa família ocupacional exercem suas funções em empresas de transporte terrestre, aéreo e aquaviário e naquelas cujas atividades são consideradas anexas e auxiliares do ramo de transporte. Os trabalhadores das ocupações carregador (aeronaves) e carregador (armazém) são contratados na condição de trabalhador assalariado, com carteira assinada, enquanto aqueles das ocupações ajudante de motorista, carregador (veículos de transportes terrestres) e estivador atuam como autônomos e, portanto, sem vínculos empregatícios. Trabalham, dependendo da ocupação e do tamanho do meio de transporte, em duplas ou em grupos, sob supervisão ocasional e também permanente, em ambientes fechados, a céu aberto e em veículos. Podem trabalhar no período diurno e em rodízio de turnos diurno e noturno. Por vezes podem estar expostos a ruído intenso e altas temperaturas. **Formação e experiência: Para o exercício dessas ocupações não se requer nenhuma escolaridade e cursos de qualificação.** O tempo de

experiência exigido para o desempenho pleno da função é de menos de um ano. **A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.**

E mais:

7841 :: Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem

7841-05 - Embalador, a mão

Ajudante de embalador, Ajudante de encaixotador, Amarrador de embalagens, Carimbador, a mão, Classificador de embalagens (manual), Colador de caixas, Embrulhador, Empacotador, a mão, Encaixotador, a mão, Enchedor de bandejas, Engradador, Ensacador, Etiquetador, a mão, Montador de caixa de papelão, Montador de embalagens

7841-10 - Embalador, a máquina

Ajudante de ensacador, a máquina, Empacotador, a máquina, Inspetor de material de embalagem, Lacrador de embalagens, a máquina, Operador de embalagem, a máquina, Operador de máquina a vácuo, Operador de máquina de embalar, Operador de máquina de embrulhar, Operador de máquina de empacotar, Operador de máquina de enlatar, Operador de máquina pneumática

7841-15 - Operador de máquina de etiquetar

Carimbador, a máquina, Colador de rótulos em caixas, Etiquetador, Etiquetador de embalagem, Marcador de caixas, Marcador de embalagem, Marcador de fardos, Marcador de preços, Operador de máquina de rotular, Rotulador, Seladeira

7841-20 - Operador de máquina de envasar líquidos

Ajudante de engarramento, Arrolhador, Engarrador, Operador de máquina de engarramento. **Descrição Sumária** Preparam máquinas e local de trabalho para empacotar e envasar; embalam produtos e acessórios; enfardam produtos, separando, conferindo, pesando e prensando produtos; realizam pequenos reparos em máquinas, identificando falhas, regulando-as, substituindo pequenas peças e testando seu funcionamento. **Condições gerais de exercício**

Os profissionais dessa família ocupacional podem exercer suas atividades em empresas de fabricação de produtos alimentares e bebidas, de fabricação de pastas, papel e produtos de papel e em empresas de eletricidade, gás e água quente. São empregados na condição de assalariado com carteira assinada; trabalham em equipe, sob supervisão permanente, em ambientes fechados e a céu aberto; nos períodos diurno e noturno, atuam em rodízio de turnos e podem estar expostos a ruído intenso e altas temperaturas. **Formação e experiência** Essas ocupações são exercidas por trabalhadores com escolaridade de ensino fundamental concluído e aprendem as atividades ocupacionais no próprio emprego. Para o exercício pleno da função é necessário o tempo de menos de um ano de experiência profissional. **A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.**

Olhando esses exemplos nos parece ter sido intencionalmente esquecido o fim maior previsto na Lei de aprendizagem, qual seja: o de propiciar ao aprendiz formação

metódica, com vistas a sua profissionalização e a partir daí o seu ingresso digno ao mercado de trabalho, e não meramente contratação de mão de obra barata com título de aprendizagem.

Outra contradição pode ser notada na consideração, pela Classificação Brasileira de Ocupações, da função de ajudante de motorista, acima transcrita, como função que demande formação profissional, quando na própria edição da descrição de formação exigida para o exercício desta profissão foi percebido que para seu exercício “não se requer NENHUMA escolaridade e cursos de qualificação”.

Verificando, ainda, a função de motorista, na página virtual do Ministério do Trabalho e Emprego, perceberemos que esta função também foi considerada para fins de base de cálculo das cotas de aprendizagem (grifos nossos):

CBO's 7825-05 Caminhoneiro, Caminhoneiro carreteiro, Caminhoneiro carreteiro (transporte animal), Caminhoneiro caçambeiro, Caminhoneiro de basculante, Caminhoneiro de caminhão basculante, Caminhoneiro de caminhão leve, Caminhoneiro de caminhão pipa, Caminhoneiro de caminhão-betoneira, Caminhoneiro de caminhão-tanque, Caminhoneiro gaioleiro (gado), Caminhoneiro operador de caminhão-betoneira, Carreteiro (caminhoneiro de caminhão-carreta); 7825-10 (Carreteiro (motorista de caminhão-carreta), Carreteiro (transporte de animal), Caçambeiro, Cegoneiro (motorista de caminhão), Gaioleiro (gado), Manobrista de veículos pesados sobre rodas, Motorista carreteiro, Motorista de basculante, Motorista de caminhão, Motorista de caminhão leve, Motorista de caminhão-basculante, Motorista de caminhão-betoneira, Motorista de caminhão-pipa, Motorista de caminhão-tanque, Motorista operador de caminhão-betoneira e 7825-15 Motorista de caminhão-guincho leve, Motorista de caminhão-guincho médio, Motorista de caminhão-guincho pesado, Motorista de caminhão-guincho pesado com munk, Motorista de caminhão-guindaste.

Essas ocupações são exercidas por trabalhadores com formação de ensino fundamental e requer em cursos básicos de qualificação. **O exercício pleno da atividade profissional se dá após o período de um a dois anos de experiência; para a atuação é requerida supervisão permanente, exceto aos caminhoneiros autônomos. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.**

Para habilitar-se nas categorias C, D e E segundo os artigos 143, § 1º e 145 do Código de Trânsito Brasileiro candidatos devem observar os seguintes requisitos:

Categoria C – habilita a condução de veículo motorizado utilizado em transporte de carga, cujo peso bruto total exceda a três mil e quinhentos quilogramas (caminhões) e utilizado para transporte de até 8 pessoas. Para habilitar-se na categoria C, o condutor deve estar habilitado há, pelo menos, um ano na categoria

B e não ter cometido nenhuma infração grave ou gravíssima, nem ser reincidente em infrações médias, durante os últimos doze meses.

Categoria D – condutor de veículo motorizado utilizado no transporte de passageiros, cuja lotação exceda a oito lugares, excluído o do motorista (ônibus). Para habilitar-se na categoria D, o condutor deve estar habilitado há, pelo menos, um ano na categoria C ou há dois anos na categoria B e não ter cometido nenhuma infração grave ou gravíssima, nem ser reincidente em infrações médias nos últimos doze meses.

Categoria E – condutor de combinação de veículos em que a unidade tratora se enquadre nas categorias B, C ou D e cuja unidade acoplada, reboque, semi-reboque ou articulada, tenha seis mil quilogramas ou mais de peso bruto total, ou cuja lotação exceda a oito lugares, ou, ainda, seja enquadrado na categoria trailer. Para habilitar-se na categoria E, o condutor deve estar habilitado na categoria D há pelo menos um ano ou na categoria C há dois anos e não ter cometido nenhuma infração grave ou gravíssima, nem ser reincidente em infrações médias nos últimos doze meses.

Entendemos incompatível a função de motorista com o contrato de aprendizagem por diversos motivos, o primeiro deles, e o mais óbvio, tem relação com a responsabilidade inerente a condução de veículos, e com muito mais razão veículos de carga.

Impossível realizar aprendizagem sem praticar a direção de veículos.

Não seria correto entregar a direção de veículos, em especial os de carga, à motoristas inexperientes, colocando em risco a integridade física do próprio aprendiz, de seu supervisor, dos que transitam pela via; além do valor do patrimônio (caminhão e carga) que lhe será confiado.

A nosso ver essa não é função apropriada para se fazer aprendizagem profissional; além do mais, devemos levar em conta a qualidade de nossas estradas, a falta de pontos de apoio, a falta de segurança e outra série de problemas enfrentados pela categoria e por todos que precisam se utilizar de rodovias para qualquer deslocamento.

Nesse sentido entendeu o E. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais:

EMENTA: CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. COTA. BASE DE CÁLCULO. O art. 429 da CLT estabelece que as empresas devem contratar um número de aprendizes equivalente a, no mínimo, 5% dos trabalhadores existentes em seus quadros. Contudo, a base de cálculo dessa cota é composta apenas pelas funções que demandem efetiva formação técnico-profissional, e desde que sejam compatíveis com um treinamento metódico, que envolva atividades teóricas e

práticas, progressivamente realizadas no ambiente de trabalho. Por isso mesmo, embora o art. 10 do Decreto nº 5.598/05 faça remissão expressa à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), para fins de aferição de tal fator, certo é que as duas normas devem ser interpretadas de modo sistemático, não se podendo conferir ao Decreto regulamentador o condão de estender a exigência de contratação de aprendizes além dos limites previstos em lei (princípio da reserva legal). Nessa esteira, ainda que a CBO atribua a determinada profissão a necessidade de formação profissional, para fins do disposto no art. 429 da CLT, não se deve incluir a função na base de cálculo da cota de aprendizes quando se constata que, na prática, a formação técnico-profissional, no ambiente laboral, mostra-se inviável. É o caso dos motoristas de ônibus, os quais, por imposição legal, apenas podem exercer a profissão se possuírem a Carteira Nacional de Habilitação de categoria D, expedida pelo DETRAN. E, para tanto, o Código de Trânsito Brasileiro (Lei nº 9.503/97) lista uma série de exigências, que incluem não só a aprovação em exames teóricos e práticos, como também em curso especializado e em curso de treinamento de prática veicular em situação de risco. Assim, não se trata de ofício que pode ser desempenhado por qualquer pessoa, porque requer uma habilitação específica, que já pressupõe conhecimentos técnicos especiais, inexigíveis de um jovem aprendiz.

(TRT da 3.ª Região; Processo: 00143-2012-060-03-00-0 RO; Data de Publicação: 24/05/2013; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Maria Laura Franco Lima de Faria; Revisor: Emerson Jose Alves Lage; Divulgação: 23/05/2013. DEJT. Página 35)

Outra incompatibilidade se dá, a nosso ver, com relação à adequação da jornada empregada aos aprendizes. Não podemos deixar de destacar, inclusive, a grande dificuldade dos próprios motoristas profissionais em se adequar às exigências da Lei 12.619/2012.

Se a aprendizagem é prática, quer dizer que o aprendiz vivenciará todas as características inerentes àquela profissão. Afinal estamos falando em formação profissional.

Questionamos de que maneira o aprendiz poderá, por exemplo, efetuar a entrega de determinada carga, se sua jornada de trabalho é de oito horas, não podendo ser prorrogada ou compensada e deverá, ainda, estar frequentando as aulas teóricas do curso de aprendizagem.

O exemplo referente aos empacotadores nos faz lembrar a discussão que se travou junto às “guardas mirins” e outras entidades tidas como de assistência ao adolescente no que se refere à contratação de adolescentes para simplesmente empacotarem compras em redes de supermercados.

Após muito estudo e reflexão restou concluído que a função de empacotador não demandava nenhuma qualificação ou aprendizado profissional e,

portanto, aqueles contratos não poderiam ser reconhecidos como de aprendizagem profissional.

Em contradição a tudo isso o Ministério do Trabalho e Emprego considerou que a função de empacotador a mão demanda aprendizagem profissional.

Neste mesmo sentido trazemos a baila jurisprudência do E. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: COTA LEGAL DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES- "AUXILIARES DE PRODUÇÃO FARMACEUTICA" E "EMBALADORES Á MÃO". CRITÉRIOS NORMATIVOS E PEDAGOGICOS. Para o cálculo da cota de contratação de aprendizes não basta, apenas, que a função esteja inserida na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), devendo o contratante observar os termos do artigo 10 do Decreto 5.598/05 c/c o disposto nos artigos 428 e 429 da CLT. Nesse diapasão, as funções relativas aos CBOs 5152 e 7841, listados pela reclamada, sob a denominação de "auxiliares de produção farmacêutica" e "embalador à mão", não obstante tenham inegável função social, não demandam formação profissional específica, na forma a que alude o § 4º do artigo 428 da CLT, não atendendo ao objetivo instrutivo e pedagógico da contratação para aprendizagem. (TRT da 3.ª Região; Processo: 02112-2011-138-03-00-0 RO; Data de Publicação: 13/08/2012; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Convocada Maria Cristina D.Caixeta; Revisor: Rogerio Valle Ferreira; Divulgação: 10/08/2012. DEJT. Página 241)

Em sentido similar:

EMENTA: CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. FIXAÇÃO DE COTAS. Todos os estabelecimentos de qualquer natureza estão obrigados a contratarem aprendizes maiores de 14 e menores de 24 anos, no percentual de pelo menos 5% (cinco por cento) do montante de seus empregados, e no máximo de 15% (quinze por cento), a teor dos artigos 428 e 429 da CLT. O objeto da contratação é a formação profissional do menor, sendo certo que o legislador teve por escopo exigir que a empresa se comprometa a oferecer ao aprendiz conhecimentos técnico-profissionais para que ele, futuramente, possa se inserir no mercado de trabalho. A análise das funções que demandam formação profissional, em princípio, é extraída da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme artigo 10 do Decreto nº 5.598/2005. Contudo, não basta apenas que a função conste na CBO para que se afirme como necessária a formação profissional para determinada atividade, devendo ser analisado o caso concreto, verificando-se se a atividade realmente proporcionará ao jovem aprendiz um aprendizado metódico, capaz de lhe garantir um aprimoramento profissional e intelectual. (TRT da 3.ª Região; Processo: 01318-2010-029-03-00-3 RO; Data de Publicação: 16/03/2012; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Joao Bosco Pinto Lara; Revisor: Fernando Luiz G.Rios Neto; Divulgação: 15/03/2012. DEJT. Página 293)

Vejamos: se para o desempenho de determinada função não é exigida nenhuma qualificação, nenhum conhecimento específico, são funções - e aqui não há intenção de nenhum demérito - meramente braçais, quase que mecânicas, como elaborar então um programa de aprendizagem profissional para o exercício desta profissão? Como concluir e impor que as empresas considerem referidas funções na base de cálculo de suas cotas de aprendizagem, sujeitando-as mais tarde a questionamentos na Justiça Trabalhista?

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, no julgamento do Recurso Ordinário 0000674-90.2010.5.03.017 entendeu que o contrato de aprendizagem deve visar formação educacional do aprendiz, afirmando que a “Classificação Brasileira de Ocupações não é, por si só, fator suficiente para autorizar a contratação para aprendizagem se as funções ali enquadradas como de formação técnico profissional não demandam aprimoramento intelectual”. Abaixo transcrevemos:

EMENTA: CONTRATO DE APRENDIZAGEM - FIXAÇÃO DA COTA - FUNÇÕES QUE DEMANDAM FORMAÇÃO TÉCNICO PROFISSIONAL. Nos termos do que se afere do artigo 428 da CLT, a formação técnico profissional ofertada pelo empregador no contrato de aprendizagem deve contribuir para o aprimoramento físico, moral e psicológico do aprendiz, viabilizando, com o trabalho, a vivência prática dos ensinamentos teóricos que lhe foram repassados no ensino fundamental ou nos cursos de formação profissional. A indicação pela Classificação Brasileira de Ocupações não é, por si só, fator suficiente para autorizar a contratação para aprendizagem se as funções ali enquadradas como de formação técnico profissional não demandam aprimoramento intelectual. (TRT da 3.ª Região; Processo: 00674-2010-107-03-00-0 RO; Data de Publicação: 10/03/2011; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Emerson Jose Alves Lage; Revisor: Convocado Paulo Mauricio R. Pires; Divulgação: 04/03/2011. DEJT. Página 119)

No julgamento a 6ª Turma do TRT-MG manteve a decisão de primeiro grau que excluiu as funções de porteiro/vigia, capineiro e serviços gerais do total a ser considerado pela empresa para fins de contratação de aprendizes por considerar que:

As atividades de serviços gerais, porteiro/vigia e capineiro, embora tenham inegável função social, não demandam formação técnico – profissional e também não atendem à finalidade instrutiva e pedagógica da contratação para aprendizagem.

Para nós é nítido que o Ministério do Trabalho e Emprego, pretende a todo e

qualquer custo impor cotas meramente quantitativas, números de geração de emprego, esquecendo-se por completo da qualidade que deve envolver essas contratações.

A Instrução Normativa SIT n.º 26 de 20 de Dezembro de 2001 do Ministério do Trabalho e Emprego determina aos agentes fiscais que além da Classificação Brasileira de Ocupações deverão também ser considerados os seguintes fatores:

- I - o nível das capacidades profissionais e dos conhecimentos técnico-teóricos requeridos para o exercício da atividade profissional;
- II - a duração do período de formação necessário para a aquisição das competências e habilidades requeridas; e
- III - a adequação da função às necessidades da dinâmica de um mercado de trabalho em constante mutação. (Alterado pela Instrução Normativa nº26, de 20/12/2002).

Porém, o que atualmente vem ocorrendo na prática, é que o único critério utilizado pelos auditores fiscais do trabalho, na imposição das cotas é a Classificação Brasileira de Ocupações.

Sabemos que é certa a função social que devem desempenhar as propriedades privadas, o que não se pode é a pretexto e em nome desta função social, obrigar que as empresas, a qualquer custo, contratem adolescentes e jovens em funções que na prática não demandam aprendizagem, não sendo possível sequer a criação de cursos nesse sentido, sujeitando-as a passivos trabalhistas.

A preocupação única e exclusiva com cotas, números, obriga muitas empresas a demitir empregados efetivos para substituí-los pelos aprendizes que está obrigada a contratar.

Entendemos que os critérios utilizados para definição das funções que demandam aprendizagem profissional deverão ser revistos e estabelecidos com base em questões objetivas, fruto de um profundo estudo, afinal não podemos perder de vista a finalidade do contrato de aprendizagem.

Assim, restará claro para as empresas, de fato, quais funções deverão ser consideradas no estabelecimento de suas cotas, auxiliando no sentido de cobrarem das entidades integrantes do sistema "S" que criem programas de qualificação profissional voltados a sua realidade econômica, com base em tal definição.

7.3. Aprendizagem Após os 18 anos: Problemas Práticos

Os adolescentes deverão ter prioridade na ocupação das vagas de aprendizagem oferecidas pelas empresas, o que na prática não tem ocorrido.

Com a alteração da idade e a consequente ampliação das funções entendidas como de formação profissional podemos perceber, com todo respeito, que as Gerências Regionais do Trabalho – que estão obrigadas a agir dentro do princípio da legalidade - têm se preocupado mais com a quantidade, com as cotas, do que com o conteúdo do contrato de aprendizagem e sua qualidade.

Prova disso foi a desenfreada formulação de ocupações entendidas como de formação profissional e que não poderão ser exercidas pelas pessoas na faixa etária prioritária, por haver proibição legal.

Nesse sentido trazemos a observação de GARCIA (2013, p. 258):

[...] de acordo com o § 2º do referido art. 10 do Decreto 5.598/2005, deverão ser incluídas na base de cálculo *“todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 anos”*(destaquei). Como se nota, trata-se de disposição regulamentar que procurou tratar a referida base de cálculo de forma objetiva, em louvável fomento à aprendizagem, mas que vem gerando certa controvérsia em sua aplicação concreta.

Para nós se torna evidente que a alteração da idade máxima nos contratos de aprendizagem se deu com base nos números que essas contratações podem representar e não com o preparo, a formação profissional e a inserção digna dos adolescentes, e agora dos jovens, no mercado de trabalho.

Quiçá a alteração da idade máxima para os contratos de aprendizagem e a caracterização de praticamente todas as ocupações como de formação profissional se relacione com a intenção dos legisladores em aprovar o Estatuto do Jovem (Projeto de Lei da Câmara nº 98 de 2011).

Para os efeitos deste Estatuto são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 e 29 anos, subdividindo-se em: jovem adolescente aquele com idade entre 15 e 17 anos, jovem-jovem entre 18 e 24 anos e jovem-adulto os que compreenderem entre 25 e 29 anos de idade.

O § 2º do PL ressalta que os direitos por ele assegurados não podem ser interpretados em prejuízo do disposto na Lei 8.069/1990, e reafirma a proteção integral aos jovens, já antes assegurada pela Constituição Federal.

De acordo com o Projeto os jovens teriam garantidos o direito à cidadania, à participação social e política e à representação juvenil, o direito à educação de qualidade, com garantia de ensino fundamental, obrigatório e gratuito, inclusive para os que a ele não tiveram acesso na idade adequada (art. 9º do PL), o direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, à igualdade, à saúde, à cultura, ao desporto e ao lazer, à sustentabilidade e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, à comunicação e à liberdade de expressão, à cidade e à mobilidade e à segurança pública.

O art. 11 assegura, ainda, o direito à educação superior, em instituições públicas ou privadas com variados graus de abrangência do saber ou especialização do conhecimento.

Já o art. 12 assegura ao jovem o direito à educação profissional e tecnológica, integrada aos diferentes níveis e modalidades de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, desenvolvida em articulação com o ensino regular, em instituições especializadas.

Ao Estado incumbiria, dentre outras obrigações, a promoção de políticas públicas para a juventude, o dever de assegurar ao jovem a obrigatoriedade e a gratuidade do ensino médio, e ao jovem com deficiência o atendimento educacional especializado gratuito, preferencialmente, na rede regular de ensino.

O projeto de Lei em questão, com todo respeito, é redundante vez que trata de direitos já amplamente assegurados pela Constituição da República e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, no que diz respeito à faixa etária por ele abrangida.

O princípio da proteção integral já é garantido ao jovem pela Lei Maior.

Os legisladores criam um mundo de sonhos, como se as palavras colocadas em uma Lei tivessem por si só o poder de mudar a realidade. Se nosso país se preocupasse em assegurar às crianças e aos adolescentes, efetivamente a proteção já conferida pela Lei Maior, com todos os direitos a ela atrelados, não precisaríamos cogitar em Estatuto do Jovem.

O que queremos afirmar é que: já é dever do Estado, da família e da sociedade a proteção da criança, do adolescente e do jovem, e é igualmente dever do Estado assegurar o direito à educação, à saúde, ao lazer, ao desporto; se tudo isso for garantido, cumprido e assegurado às nossas crianças e aos nossos adolescentes eles, certamente chegarão à idade adulta, ou jovem-adulta, plenos de cidadania, em condições de lutar por melhores condições de vida para si e para a sociedade na qual estão inseridos.

Chega de palavras bonitas soltas que possuem o condão somente de iludir a população a acreditar que seus representantes estão trabalhando para lhe proporcionar melhores condições de vida. Já possuímos Leis, e muitas, falta apenas e tão somente colocá-las em prática, materializá-las, efetivá-las no mundo real.

Se a intenção do legislador, explicitada na exposição de motivos da Medida Provisória 251, foi a inserção dos jovens nessa faixa etária no mercado de trabalho, propiciando aprendizado e ingresso no primeiro emprego, porque então não reduzem a tributação das folhas de pagamento deste tipo de empregado estimulando as empresas a contratarem jovens em seus quadros de empregados?

NASCIMENTO, (2011, p. 449) ressalta que:

São contraditórias a política de formação de jovens para o mercado de trabalho e a aprendizagem como contrato de emprego, pelas razões já explicadas, que, em síntese, consistem na duplicidade de ônus do empregador, o de formar o profissional e o de pagar ao profissional em formação os mesmos encargos de um empregado já profissionalizado, como se a formação profissional não fosse um custo para a empresa.

Outra grande dificuldade é a manutenção do contrato de aprendizagem de um jovem aprendiz, maior de vinte anos, com remuneração de um salário mínimo já que as expectativas e necessidades dessa faixa etária não podem ser supridas com esse valor.

Pagar valor maior que um salário mínimo a um aprendiz geraria um problema de gestão dentro das organizações, já que os demais trabalhadores teriam dificuldade em entender porque um trabalhador menos experiente, com jornada de trabalho menor que a dele percebe renda igual à dele.

Várias são as dificuldades encontradas pelas empresas, o que, ainda assim, não exclui a obrigação do cumprimento das cotas de aprendizagem.

Muitos são os questionamentos e os equívocos cometidos nesta modalidade de contratação, tanto por parte dos órgãos de fiscalização quanto das próprias empresas.

Entendemos que a prioridade aqui, principalmente por se tratar de pessoas em formação, deva ser a preocupação com a qualidade que deve permear essas contratações e não meramente com os números, cotas, quantidades que essas contratações possam representar.

Só assim, entendemos que será cumprida efetivamente a vontade da Lei e só assim também os empresários poderão colher, de fato, os frutos resultantes deste investimento em qualificação profissional.

8. SERVIÇOS NACIONAIS DE APRENDIZAGEM

Compõem os Serviços Nacionais de Aprendizagem mencionados pelo artigo 429 da CLT o:

- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial- SENAC;
- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural- SENAR;
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte- SENAT e
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo- SESCOOP.

Os Serviços Nacionais de Aprendizagem, denominados também de sistema “S”, foram criados para qualificarem, através de cursos, a mão de obra empregada ou que venha a ser empregada pelas empresas integrantes da categoria econômica que os mantêm.

Aqui não podemos deixar de observar que, infelizmente, o sistema “S” não vem cumprindo com sua função precípua; não é difícil encontrarmos unidades do sistema que nem sequer disponibilizam cursos de aprendizagem e, quando oferecem o fazem sem observar a realidade econômica do município e região onde estão inseridas.

No município de Presidente Prudente/SP, onde estamos inseridos, por exemplo, pudemos verificar através das páginas virtuais desses serviços a realidade hoje existente.

O SENAI oferece cursos de aprendizagem industrial voltados às seguintes áreas: mecânico automobilístico, eletricista de manutenção, construtor de móveis e mecânico de usinagem.

O SENAC por sua vez, em sua unidade em Presidente Prudente/SP oferece o curso de aprendizagem profissional de gestão de negócios.

Já o SEST/SENAT, divulga como cursos de aprendizagem os voltados às

áreas de: frentista, operador de empilhadeira e informática básica além de outros cursos técnicos pagos.

Consultando o sítio do município de Presidente Prudente/SP (http://camaraprudente.sp.gov.br/historia/hist_oeste/cidades/pprudente/atualidade.html)> Acesso em 09 jun. 2013), verificamos a seguinte realidade econômica (grifos nossos):

A estrutura industrial é composta por indústrias de produção de bens de consumo não-duráveis, responsáveis por 86% do Valor Adicionado do setor secundário regional e pela absorção de 54% dos trabalhadores industriais locais.

O setor secundário conta com 458 indústrias cadastradas na Prefeitura Municipal. **Destaca-se a produção de alimentos, bebidas, vestuário, couro e eletroeletrônicos. As indústrias alimentícias e de bebidas participam com 81% da formação do Valor Adicionado regional.**

Os principais produtos exportados pelo setor industrial são: carne, couro, eletrônicos, calçados, artigos plásticos, bebidas, sal mineralizado, além de uma variada gama de produtos alimentícios. A região emprega no setor secundário mais de 15.000 trabalhadores.

Podemos concluir, portanto, que as entidades do sistema “S” da cidade de Presidente Prudente/SP não oferecem cursos de aprendizagem profissional condizentes com a realidade econômica do município.

As atividades de expressão na área industrial, de acordo com a prefeitura municipal, são voltadas a produção de alimentos e bebidas. O SENAI, por sua vez, oferece cursos de aprendizagem voltados exclusivamente ao setor de manutenção industrial, desprezando a necessidade de se formar aprendizes profissionais para as demais áreas empregadas nessas indústrias, como a administrativa e produtiva, por exemplo.

O SENAC, que estaria apto a fornecer aprendizes às empresas comerciais oferece tão somente o curso de aprendizagem em gestão de negócios.

Já o SEST/SENAT informa oferecer os cursos de operador de empilhadeira e frentista abastecedor como cursos de aprendizagem, porém conforme podemos observar das informações acerca do conteúdo do curso, em sua página eletrônica, observamos que o curso de frentista possui carga horária de 10 horas, e o de operador de empilhadeira 28 horas: podemos observar que tais ocupações só poderão ser exercidas por maiores de 18 anos e que o tempo de duração do curso é insuficiente para a construção de um contrato de aprendizagem.

Atualmente podemos observar que os serviços nacionais de aprendizagem se tornaram escolas com o único objetivo de lucrar com a venda indiscriminada de cursos.

Isso faz com que surjam outras entidades interessadas em atender a esse “mercado lucrativo” ofertando cursos de aprendizagem que em nada se aproximam do fim almejado pelo legislador.

Todavia, a nosso ver, o empresariado também tem sua parcela de culpa já que, como financiadores do sistema, tem o dever de exigir melhorias e adaptações, entretando, não o fazem para apoiarem-se justamente neste aspecto no momento em que forem notificados a contratar. Reclamam da falta de mão de obra qualificada para atendê-los, entretanto não querem que essa mão de obra seja qualificada às suas expensas.

É um ciclo nocivo onde o Estado, através dos auditores fiscais do trabalho e do Ministério Público do Trabalho, deve intervir a bem dos adolescentes e dos jovens.

Nesse sentido trazemos a baila decisão do E. Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo:

MINISTÉRIO PÚBLICO do TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO e MATRÍCULA de APRENDIZES. ART. 429 da CLT: O oferecimento de oportunidades aos jovens aprendizes não é mera questão de ‘abrir vagas’, mas o oferecimento de reais oportunidades, para construir uma percepção profissional ao menor, viabilizando projetos de vida para as novas gerações. O não-oferecimento dessa oportunidade poderia acarretar um preço elevado. Não custa lembrar os custos referentes à violência, discriminação e insegurança social que a sociedade brasileira está suportando há muito tempo. A contratação de aprendizes é obrigação prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas, Estatuto da Criança e do Adolescente e Decreto nº 5.598/2005, que regulamentou a contratação de aprendizes. **DANO MORAL COLETIVO.** Qualquer abalo no patrimônio moral de uma coletividade também merece reparação. O tratamento transindividual aos chamados interesses difusos e coletivos origina-se justamente da importância destes interesses e da necessidade de uma efetiva tutela jurídica. Deixar de contratar aprendizes afeta toda a sociedade e afronta o princípio social da empresa. **AMPLIAÇÃO DOS EFEITOS da SENTENÇA.** Os direitos difusos, notadamente aqueles relativos aos aprendizes, são indivisíveis com abrangência geral. O acesso efetivo e substancial à justiça ocorre com a universalização dos efeitos da sentença, compreendendo todos aqueles cujos direitos ou interesses foram atingidos; isso porque o caráter homogêneo do direito deve ser o critério determinante da amplitude da jurisdição e não a competência territorial do órgão julgador. O âmbito da abrangência da coisa julgada é determinado pelo pedido, e não pela competência, que diz respeito à relação de adequação entre o processo e o juiz. (TRT 17ª R. RO 00073.2007.013.17.00.0. Rel. Juiz Cláudio A. Couce de Menezes, DJe TRT. 17 07.02.2008).

Salientamos que, a nosso ver, o curso de aprendizagem deve ocupar-se não

somente de ensinar um ofício – que é seu relevante papel – mas também de formar cidadãos com noções de direitos e deveres trabalhistas e também de segurança e higiene no trabalho, educando plenamente para o trabalho.

8.1. Criação de Cursos Profissionalizantes por Meio de Outras Entidades

Prevendo a impossibilidade de os serviços de aprendizagem oferecerem cursos suficientes para suprir a necessidade do empresariado, o legislador inseriu a regra contida no artigo 430 da CLT, autorizando que outras entidades possam ofertar referidos cursos.

O artigo 430 da Consolidação das Leis do Trabalho determina que:

Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica a saber:

I- Escolas Técnicas de Educação;

II- Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

É nobre o intuito de ampliação de entidades que possam vir a ministrar cursos de aprendizagem, já que isso significará no aumento de oferta de aprendizes no mercado.

Por outro lado essas entidades deverão ser rigorosamente fiscalizadas, já que com o intuito de lucrar com a “venda” dos cursos de aprendizagem poderão criar cursos e métodos levando em conta tão somente os interesses dos empregadores, que serão os financiadores desses cursos.

OLIVEIRA, (2011, p 271 e 272), lembra que:

Durante anos SENAI, SENAC, SENAT, SENAR, exceto os casos de prévio credenciamento, foram os únicos “centros de formação”. Continuam tendo primordialmente esta função institucional porque recebem recursos parafiscais provindos de contribuição compulsória fixada em lei. Primordial, mas não unicamente, porque quando o Sistema “S” não tiver os cursos exigidos pela demanda ou não tiver condições de atendê-la por falta de vagas, a empresa pode socorrer-se pelos outros “centros de formação” previstos em lei que são as escolas técnicas de educação profissional ou entidades sem fins lucrativos, em necessidade de prévio credenciamento. Estas entidades para atuar como “centros de formação” deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como avaliar os resultados (art. 430, § 1º). Estrutura adequada é a “técnica”, nesta compreendida não só um importantíssimo apoio psicopedagógico, mas também oficinas apropriadas com mestres competentes.

Outra questão importante que reiteramos é o fato de que, ao optar por matricular aprendizes nessas entidades o empregador estará sendo duplamente tributado, isso porque já que recolhe percentual de sua folha de salários destinado à manutenção do sistema “S” que o representa, e terá novamente que pagar pelo curso a essa outra entidade.

9. CONTRATAÇÃO PELA ENTIDADE SEM FIM LUCRATIVO

O § 1º, “A”, do artigo 429 da CLT ressalva que o limite máximo de contratação de aprendizes (15% das funções que demandam aprendizagem profissional) não se aplicará as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a educação profissional. Isso porque a Lei 10.097 de 2000 deu nova redação ao artigo 431 da CLT, permitindo que a contratação do aprendiz possa ser efetivada pela própria empresa empregadora ou pela entidade sem fim lucrativo promotora do curso de aprendizagem profissional.

OLIVEIRA, (2011, p. 271-272) completa:

Assim, a entidade sem fins lucrativos pode exercer duas funções:

a) apenas como “centro de formação” recebendo de empresas adolescentes a quem ensina a parte ‘teórica’ da aprendizagem. A empresa tomadora dos serviços é a empregadora;

b) como “centro de formação” e como empregadora; nesta hipótese, atua como “centro de formação” e encaminha adolescentes, a quem dá assistência, para empresas, que atuam como simples tomadoras de serviços, mas não como empregadoras, cabendo-lhes repassar aos adolescentes a parte ‘prática’ da aprendizagem.

Configura-se nesta hipótese, uma relação jurídica triangular que tem em seus ângulos: o adolescente, a empresa como tomadora e a entidade, assumindo esta, todas as obrigações inerentes a um contrato em regime de emprego.

Vale lembrar aqui, que o artigo 431 da CLT faz menção ao inciso II do artigo 430 que claramente classifica as entidades sem fins lucrativos como as “que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente”.

OLIVA (2006, p. 233) salienta que:

A Lei n. 11.180/2005 não promoveu qualquer alteração no art. 430 da CLT. Assim, há que se entender que, se os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender os jovens de 18 a 24 aos,

em relação a estes, a demanda poderá até ser suprida por Escolas Técnicas de Educação (inciso I), mas não pelas entidades mencionadas no inciso II do artigo citado. É que ele é expresso ao mencionar que referidas entidades são aquelas, sem fins lucrativos, “ que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente”.

Resta claro, portanto, que as entidades referidas na Lei somente poderão atuar como empregadoras nos contratos realizados com aprendizes até os 18 anos.

9.1. Responsabilidade Trabalhista do Tomador de Serviços de Aprendizagem

Sendo a contratação do aprendiz efetivada pela entidade sem fins lucrativos prevista no inciso II do artigo 430, a Lei ressalva que não haverá vínculo de emprego entre o aprendiz e a empresa tomadora dos serviços.

Com isso muitas dúvidas pairaram com relação à responsabilidade trabalhista do tomador dos serviços de aprendizagem; com a afirmação: “não gera vínculo de emprego”; quis o legislador eximir de toda e qualquer responsabilidade o tomador de serviços? Claro que não!

OLIVA (2006, p. 235) esclarece que:

[...] ao referir-se à possibilidade de contratação do aprendiz por entidades, em momento algum disse que não haveria vínculo empregatício. Declarou, apenas, que nesta hipótese, a relação de emprego não se formaria com a empresa tomadora de serviços, nada mais. Não pode se emprestar interpretação tão ampliada ao dispositivo, que desnaturaria o próprio contrato de aprendizagem.

A proteção integral à criança e ao adolescente é princípio constitucional insculpido na Carta de 1988 em seu artigo 227.

Além disso, sabemos ser princípio norteador das relações de trabalho, dentre outros, o da proteção ao trabalhador, e as normas que regulam o contrato de aprendizagem tem o condão maior ainda, qual seja: o de proteger o adolescente contra a

exploração, histórica, de sua força de trabalho.

Com todo respeito aos que divergem dessa opinião, para nós não é essa a melhor interpretação a ser dada ao artigo 431 da Norma Consolidada; o que se extrai da leitura deste artigo é que, quando a contratação do adolescente como aprendiz for realizada pelas entidades mencionadas, o vínculo de emprego se dará entre o aprendiz e a entidade; assim como se o empregador (empresa) optar por ele próprio efetivar o contrato de emprego, anotando a CTPS do aprendiz, o vínculo de emprego se dará entre este último e a empresa empregadora.

Por outro lado, nos parece óbvio que se a entidade contratada para intermediar o contrato de aprendizagem não garantir todos os direitos trabalhistas do aprendiz, o tomador de serviços responderá subsidiariamente pelas obrigações não quitadas. Aliás, é essa a lição que se extrai da leitura da Súmula 331 do TST, itens IV e VI, a saber:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
 VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Entender diferente disso é afirmar que o legislador trabalhista escolheu justamente o contrato de aprendizagem para inaugurar um novo tipo de terceirização trabalhista, totalmente atípico, que premia a fraude duplamente: primeiro a entidade que não agiu honestamente e nem de acordo com sua função precípua que é garantir proteção ao adolescente e em segundo lugar ao tomador que por negligência ou até mesmo conluio não agiu com cautela fiscalizando e exigindo o cumprimento fiel dessas obrigações.

Nesse sentido é a lição de OLIVEIRA (2004, p. 169):

A entidade deverá ter especial cuidado em fazer uma seleção criteriosa de empresas tomadoreas, porque se estas falharem no repasse, a entidade não se exime da responsabilidade do cumprimento das obrigações trabalhistas. Por outro lado, as empresas tomadoras deverão ter o mesmo cuidado porque, se a entidade deixar de fazer o repasse, frustrando direitos dos aprendizes, a empresa tomadora responde subsidiariamente pelas obrigações.

Com o mesmo zelo, nesses casos, deverá agir a entidade, fiscalizando o tomador de serviços para que não desvie a finalidade da aprendizagem, utilizando indevidamente e em desconformidade os serviços do aprendiz, a fim de que não seja compelida a responder por esse fato futuramente.

10. NÃO OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÃO

Não estão sujeitas a obrigação de contratar e matricular aprendizes nos Serviços Nacionais de Aprendizagem as empresas de pequeno porte (EPP), as que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos “SIMPLES”, conforme o artigo 51, III da Lei Complementar 123 de Dezembro de 2006, e as Entidades sem Fins Lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

SANTOS (2010, P. 70) explica:

[...] Em resumo, acreditamos que o termo estabelecimento contido no art. 429 da CLT diz respeito apenas aos empregadores que desenvolvam atividade econômica. Pessoas físicas ou jurídicas sem fins lucrativos e profissionais liberais não possuem estabelecimentos nem estão obrigados a contratar aprendizes. Assim, não são alcançados pela obrigação de contratar aprendizes os profissionais liberais, as associações em geral, as entidades beneficentes ou sem fins lucrativos (aí incluídos os partidos políticos, as fundações e as organizações religiosas), as pessoas jurídicas de direito público e as empresas públicas ou sociedades de economia mista que não eplem atividade econômica. A obrigação concerne apenas às empresas que exercem atividade econômica e assumem seus riscos.

Neste tópico vale ressaltar que mesmo desobrigadas legalmente as empresas e entidades referidas pela Lei poderão, se assim o desejarem, contratar aprendizes e nesse caso estarão sujeitas à observância das regras trazidas pela CLT no que tange aos contratos de aprendizagem.

11. DIREITOS ASSEGURADOS AOS APRENDIZES

Os empregados aprendizes possuem direitos específicos a serem observados; os quais passarão a ser abordados a seguir:

11.1. Aplicação dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho

Preceitua o artigo 26 do Decreto 5.598/2005 que: “As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis”.

OLIVA (2006, p. 240) salienta:

[...] em regra, as normas dos referidos instrumentos normativos não se aplicam aos aprendizes, a não ser que disponham em contrário e, ainda assim, somente se tais disposições forem mais favoráveis que a lei.[...] Deve ser sinalado que, no caso de contratação pelas entidades, o aprendiz só fará jus a benefícios previstos nas normas coletivas firmadas pela própria entidade (no caso ACT) ou pelo sindicato que a represente, não se lhe aplicando, ainda que existentes, previsões mais favoráveis das normas coletivas que vinculem o tomador de serviços, pois deste, conforme permissão expressa na lei, não é empregado.

Os empregados aprendizes, portanto, terão o direito de usufruírem das cláusulas mais benéficas contidas nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis aos seus empregadores se na negociação houver cláusula específica que a eles estenda referidas garantias.

Nesse sentido também é o entendimento de NASCIMENTO (2003, p. 129):

As cláusulas e condições fixadas por Convenções Coletivas de Trabalho ou Acordos Coletivos de Trabalho somente serão aplicáveis aos menores aprendizes quando expressamente preverem benefícios em favor dos mesmos.

Portanto, as cláusulas e condições estabelecidas nas normas coletivas somente serão estendidas e aplicáveis aos menores aprendizes na hipótese de haver expressa e específica previsão autorizando a extensão dos benefícios aos mesmos.

Na hipótese de celebração de contrato de aprendizagem com entidade sem fins lucrativos é com a mesma que se firmará o contrato especial de trabalho e o vínculo de emprego, e não com a empresa responsável pela fase prática do programa de aprendizagem.

Nesse caso, o menor aprendiz não fará jus aos direitos estabelecidos na norma coletiva da empresa, mas sim aos direitos estabelecidos na norma coletiva da entidade sem fins lucrativos, se houver.

Não compartilha desse entendimento SANTOS (2010, p. 109) que, em sentido contrário, argumenta:

De modo geral, os benefícios previstos em convenção ou acordo coletivo são estendidos aos aprendizes [...]

Não se lhes aplica, porém, o piso da categoria. A norma especial do art. 428, § 2º, da CLT – que assegura ao aprendiz salário mínimo proporcional à jornada – somente será afastada por liberalidade da empresa ou quando a convenção ou acordo coletivo fixar expressamente o salário do aprendiz.

Em se tratando de contratação por intermédio de entidade sem fins lucrativos, entendemos que os aprendizes se beneficiam das vantagens previstas no contrato coletivo da categoria do tomador de serviço. A intermediação há de ser entendida apenas como forma de facilitar a contratação do aprendiz, não como oportunidade de suprimir direitos trabalhistas [...]

E o autor completa dizendo que:

A aprendizagem é um contrato especial de emprego. Tal como ocorre com os demais contratos de emprego especiais, as normas gerais reguladoras da relação de emprego aplicam-se à aprendizagem, exceto quando incompatíveis com as normas especiais ou expressamente excluídas. Não vemos incompatibilidade entre as normas da aprendizagem e as que, previstas em convenção ou acordo coletivo, prevejam direitos e vantagens aos trabalhadores da categoria profissional do aprendiz. A exclusão dos direitos trabalhistas previstos em convenção ou acordo coletivo não decorre da lei, e um decreto não poderia realiza-la, pois ele possui funções meramente reguladoras e hermenêuticas.

É certo que o contrato de aprendizagem é um contrato de emprego sujeito as normas gerais reguladoras da relação de emprego, salvo quando incompatíveis ou expressamente excluídas.

Todavia não podemos ignorar sua característica especial que é discente e de formação.

Óbvio que melhor seria se todos os direitos, mais benéficos, assegurados pelas negociações coletivas a eles se aplicassem, mas não nos parece, com o devido respeito, ser este o melhor entendimento.

É preciso estimular a aprendizagem profissional no Brasil e como consequência, a frequência escolar e para isso é necessário que este trabalhador especial - que não é empregado com finalidade produtiva – não possua o mesmo ônus dos empregados não aprendizes.

Parece-nos ter sido este o propósito do legislador quando determinou que ao aprendiz será devido o salário mínimo proporcional as horas trabalhadas e o depósito do FGTS diferenciado, sendo de 2% de sua remuneração.

Se a intenção da Lei fosse a de que o aprendiz gozasse, indiscriminadamente, dos benefícios dos Acordos e Convenções Coletivas não trataria de estabelecer salário, visto que muito provavelmente a norma coletiva traria valor maior, mesmo que proporcional.

O Decreto vem regulamentar a Lei da aprendizagem tentando elucidar ao máximo os embaraços que inevitavelmente surgem na gestão das empresas; com isso determinou em seu artigo 26 que as Convenções e os Acordos Coletivos somente serão aplicáveis aos aprendizes se houver cláusula específica prevendo a extensão dessas garantias.

Para nós, além das reduções já previstas, deveria haver, também, uma tributação diferenciada sobre a folha de pagamento dos empregados aprendizes, diminuindo os encargos incidentes como forma de fomento a essas contratações.

11.2. Salário

O aprendiz fará jus, em contrapartida ao seu trabalho, salário contratual não inferior ao salário mínimo hora, conforme preceitua o § 2º do artigo 428 da CLT: “§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)”.

Nesses casos deverá, ainda, ser observada a Convenção ou Acordo Coletivo da categoria econômica da empresa empregadora do aprendiz, já que se na negociação coletiva existir norma específica ao aprendiz com condição mais benéfica esta deverá ser, prioritariamente, aplicada ao caso concreto.

O aprendiz com idade entre catorze anos completos e dezoito incompletos, poderá assinar recibo de salários sem assistência de seu representante legal, conforme a redação do artigo 439 da CLT.

11.3. Jornada de Trabalho

Na jornada de trabalho do aprendiz serão computadas as horas destinadas às aulas teóricas e o tempo em que o aprendiz estará à disposição do empregador.

O artigo 432 da CLT prevê jornada de trabalho especial ao aprendiz, sendo de 6 (seis) horas diárias.

Referida jornada poderá ser de 8 (oito) horas diárias, se o aprendiz já tiver completado o ensino fundamental e se em sua jornada de trabalho forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

BARROS (2012, p. 454) no que diz respeito à possibilidade de ser estipulada jornada de trabalho de 8 horas nos contratos de aprendizagem firmados com adolescentes que já tenham concluído o ensino fundamental, faz a seguinte observação:

Este dispositivo vem sendo, todavia, considerado inconstitucional, ao fundamento de que a Constituição assegura escolaridade a todos os adolescentes (art. 208 e 227) e, quando dispõe que o ensino fundamental é obrigatório e gratuito, não afasta a importância do ensino secundário, reafirmando-a no art. 208, II. Ademais, a distinção feita pelo art. 432, § 1º, viola o princípio da isonomia, gerando situações díspares entre trabalhadores de faixa etária protegida e com a mesma condição profissional.

Sobre o tema Oliveira (2004, p. 170) complementa afirmando que:

Fez bem o legislador ao estipular uma duração inferior à do trabalhador adulto, possibilitando mais tempo para o estudo e para a frequência à escola no período diurno.

O legislador foi, todavia, infeliz permitindo que a jornada de trabalho seja de oito horas quando o adolescente aprendiz já tiver completado o ensino fundamental, decorrendo a possibilidade de a duração semanal atingir 44 horas. Fica subliminarmente entendido que o patamar do ensino fundamental é bastante e suficiente. É ideal que o adolescente que tenha terminado o ensino fundamental seja estimulado a ingressar no médio de educação escolar ou médio de formação profissional, em conformidade com o espírito do art. 21 da Lei n. 9.394/96 (LDB), que inclui o ensino médio na educação básica e que lhe seja propiciado uma duração de jornada de seis horas. Desejável, também, que se deixem livres dois dias do fim de semana para propiciar ao aprendiz lazer, descanso e executar tarefas escolares.

Já se tem afirmado, com razão, que a jornada de trabalho de todo adolescente aprendiz ou não aprendiz deveria ser de meio período ou, no máximo, de seis horas para facilitar os estudos.

É sabido que o ingresso precoce no mercado de trabalho, com exercício de profissões inapropriadas e jornadas de trabalho exaustivas, é a principal causa de abandono escolar pelos adolescentes.

Importante salientarmos que o contrato de aprendizagem não é um contrato de trabalho comum, não prima pela produtividade, mas pela qualificação profissional; a frequência e o aproveitamento dos estudos nessa fase são primordiais para o desenvolvimento e o aprimoramento das habilidades que serão desenvolvidas pelo aprendiz.

Por este prisma é que aos aprendizes são vedadas a prorrogação ou compensação da jornada.

Martins (2011, p. 651), apesar de afirmar que o contrato de aprendizagem tem “característica discente”, no que diz respeito à proibição de prorrogação e compensação da jornada nos contratos de aprendizagem explicita que:

Entendo que não fica desnaturado o contrato de aprendizagem se houver prorrogação ou compensação da jornada, desde que haja aprendizagem e observe-se os prazos do contrato por prazo determinado. O empregador incorrerá em multa administrativa por ter prorrogado ou compensado a jornada do aprendiz, prevista no art. 434 da CLT, mas o contrato de aprendizagem não restará descaracterizado, pois os requisitos para a validade do pacto de aprendizagem estão no § 1º do art. 428 da CLT. Se houver prorrogação além da jornada normal, o empregador deverá pagar horas extras e o adicional respectivo, pois do contrário, haveria enriquecimento ilícito da empresa.

Discordamos, com o devido respeito, do entendimento acima. A jornada de trabalho do aprendiz é requisito de validade do contrato, assim como seu prazo de duração.

Se a finalidade do contrato é a aprendizagem profissional - e para que isso ocorra plenamente deverá estar presente o tripé: frequência e matrícula escolar, frequência e matrícula em curso de aprendizagem teórica e aprendizagem prática fornecida pelo empregado. Em contrapartida, o empregador não observa o limite diário de jornada de trabalho, impossibilitando aos aprendizes a frequência e aproveitamento escolar e o descanso necessário para absorção dos conhecimentos adquiridos ao longo do dia, restaria, a nosso ver, descaracterizado o contrato de aprendizagem, transformando-o num contrato de emprego normal, por prazo indeterminado.

Tanto é assim que o artigo 424 da CLT traz como obrigação dos responsáveis legais, afastar o adolescente de empregos que diminuam seu tempo de estudo ou que não permitam o repouso necessário, possibilitando inclusive a rescisão indireta do contrato de trabalho nos termos do artigo 408 da CLT.

11.4. Férias

Com relação ao direito às férias o art. 25 do Decreto 5.598/05 determina que: As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

É garantido ao aprendiz, com dezoito anos incompletos que suas férias anuais sejam concedidas de uma só vez e que coincidam com as férias escolares conforme artigos 134 § 2º e 136 § 2º, respectivamente.

11.5. Formação Profissional com Direito a Certificado

Ao final do curso de aprendizagem profissional ministrado por uma das entidades autorizadas pela Lei, o aprendiz terá direito a receber um certificado de formação profissional, que o tornará apto ao exercício daquela profissão específica, conforme preceitua o artigo 31 do Decreto 5.598/05.

11.6. Vinculação à Previdência Social

O aprendiz é segurado obrigatório da previdência social, de acordo com o artigo 7º, § 3º, II da Constituição Federal e artigo 12 da Lei 8.212/1991.

Os descontos previdenciários realizados sobre a remuneração do aprendiz não sofrem nenhuma diferenciação com relação aos demais trabalhadores. Nesse caso será aplicada a tabela mensal com percentuais de descontos determinados com base na faixa salarial do empregado/segurado.

O período do contrato de aprendizagem contará para o tempo de serviço para fins previdenciários do empregado aprendiz.

11.7. Depósitos para o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)

O aprendiz terá direito aos depósitos mensais do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço cujo percentual será de 2% (dois por cento) de sua remuneração mensal, de acordo com § 7º do artigo 15 da Lei 8.036/1990, com redação dada pela lei 10.097/2000.

Os valores serão mantidos em sua conta vinculada e a movimentação poderá ser feita quando do término do contrato de aprendizagem mediante apresentação do termo de quitação da rescisão do contrato de trabalho, bem como de cópia do contrato de aprendizagem.

Nas demais modalidades de extinção do contrato de trabalho as hipóteses de movimentação serão aquelas específicas definidas pela Caixa Econômica Federal.

11.8. Vale-Transporte

Prevê o Artigo 27 do Decreto 5.598/2005 que é assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte

SANTOS (2010, p. 108) enfatiza que:

O vale transporte deve ser concedido pelo empregador ao aprendiz para os deslocamentos da residência para a escola e/ou para o estabelecimento. Na hipótese de o aprendiz frequentar a escola de educação profissional pela manhã e desenvolver atividades no estabelecimento à tarde, e manifestando ele sua intenção de retornar para a residência no almoço, o vale-transporte deverá cobrir os seguintes trajetos: residência-escola, escola-residência, residência-estabelecimento, estabelecimento-residência.

O aprendiz terá direito ao vale-transporte que servirá para seu deslocamento para residência – trabalho – curso de aprendizagem, visto que o período do curso integra sua jornada de trabalho.

11.9. Décimo terceiro salário

O aprendiz fará jus, como todos os demais empregados, ao recebimento do décimo terceiro salário nos termos do artigo 7º, VIII da Constituição Federal.

11.10. Ambiente de Trabalho Favorável a seu Desenvolvimento

Aos aprendizes, em especial aos adolescentes, o empregador deverá garantir um ambiente de trabalho adequado ao seu desenvolvimento físico, psicológico e moral.

Deverá, portanto, o empregador observar as proibições contidas no art. 405 da CLT, já mencionadas neste trabalho.

Ao aprendiz adolescente será igualmente proibido o exercício de profissões que prejudiquem seu desenvolvimento moral conforme preceitua o artigo 425 da CLT, zelando pela decência e moral no ambiente de trabalho.

O artigo 407 da CLT prevê a figura do abandono forçado do emprego que seja prejudicial a saúde ou a moralidade do adolescente, podendo ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho caso o empregador não tome as medidas necessárias.

E por fim os aprendizes de maneira geral terão direito à preservação de sua integridade física e moral, assim como os demais trabalhadores, de acordo como o que prevê a Constituição Federal em seu artigo 7º, XXII – “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

11.11. Possibilidade de Firmar Novos Contratos de Aprendizagem

Poderá o adolescente ou jovem com idade entre quatorze e vinte e quatro anos firmar mais de um contrato de aprendizagem deste que a qualificação profissional do contrato posterior seja diferente da que foi objeto do contrato anterior e estabelecido com outro empregador.

11.12. Garantia Provisória no Emprego ou Estabilidade

Há uma crítica da doutrina com relação a utilização do termo estabilidade provisória, por serem expressões antagônicas: o que é estável não pode ser provisório.

Nesse sentido BARROS (2012, p. 774) esclarece que:

Os trabalhadores brasileiros desfrutam da chamada, impropriamente, “estabilidade provisória” ou “estabilidade especial”, a qual garante o emprego, dentro de limites temporais, em virtude de interesse de categoria ou circunstâncias especiais. Muitas dessas “estabilidades provisórias” foram criação da jurisprudência e estão hoje inseridas em leis. A rigor, as hipóteses são de garantia provisória de emprego, pois, se é provisória, não poderá ser estabilidade, embora a expressão seja muito utilizada pela doutrina e pela jurisprudência.

Outros autores, dos quais destacamos GARCIA (2013, p. 727) diferenciam a estabilidade da garantia de emprego tendo por base a forma como poderá se dar a cessação do contrato de trabalho:

Na estabilidade (definitiva ou provisória), o vínculo de emprego só pode cessar por falta grave do empregado ou extinção da atividade da empresa, ficando vedada a dispensa sem justa causa ou arbitrária.

Já na garantia de emprego, o contrato de trabalho pode terminar por dispensa justificada (ou seja, dispensa não arbitrária), o que pode ocorrer por motivo econômico, financeiro, técnico ou disciplinar.

MARTINS (2012, p. 439) entende que:

A garantia de emprego restringe o direito potestativo do empregador de dispensar o empregado sem que haja motivo relevante ou causa justificada durante certo período. Estabilidade é o direito que tem o empregado de não ser despedido unilateralmente, salvo as exceções legais (justa causa, encerramento da atividade). A estabilidade proíbe o direito potestativo de dispensa por parte do empregador, ainda que este queira pagar indenizações.

[...] É a impossibilidade temporária da dispensa do empregado, salvo as hipóteses previstas em lei, como ocorre com o dirigente sindical, o cipeiro, a grávida etc.

Diante deste cenário podemos então afirmar que, sob o ponto de vista dos autores acima referidos os aprendizes não seriam detentores nem de estabilidade, nem

tampouco de garantia de emprego. Isso porque os empregados estáveis só podem ser demitidos se houver falta grave ou extinção da empresa e os empregados que possuem garantia de emprego só podem ter seu contrato de trabalho extinto se o ato for fundado em motivos econômico, financeiro, técnico ou disciplinar ou por justa causa.

A doutrina supra citada nem sequer cita o aprendiz na lista de empregados estáveis.

OLIVA (2010, p. 178), ao contrário, defende que os aprendizes têm sim estabilidade provisória no emprego, durante o curso do contrato de aprendizagem:

Durante o tempo estipulado para a duração do contrato de aprendizagem, considerando as características especiais dessa modalidade de contratação, o empregador não pode despedir livremente o empregado. Não existe denominado direito potestativo (que não admite oposição) de rompimento unilateral do contrato pelo empregador. Há, isto sim, uma estabilidade dita provisória no emprego.

É também nesse sentido o entendimento de MARTINS (2002, p.92):

[...] parece-nos que o legislador, ao estabelecer as hipóteses de rescisão antecipada, pretendeu consagrar a estabilidade provisória ao empregado aprendiz. Entendemos que isto se encontra implícito no texto consolidado. Parece-nos inconcebível que o empregador tenha o direito potestativo de rescindir injustificadamente o contrato de aprendizagem antes do termo final, fora das hipóteses do art. 433 da Consolidação das Leis do Trabalho, frustrando as expectativas do adolescente em relação ao aprendizado de uma profissão.

E esse também é nosso entendimento, quando tratarmos das hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem, veremos que a legislação limita as possibilidades de cessação do contrato de trabalho para as que se seguem: desempenho insuficiente ou inadaptação; falta disciplinar; perda do ano letivo por ausência à escola; a pedido do aprendiz; rescisão indireta do contrato de trabalho e aos aprendizes adolescentes ainda existem as hipóteses do parágrafo único do artigo 407, bem como do artigo 408 da CLT.

Isso porque não interessa para a sociedade que o contrato de aprendizagem se encerre antes do prazo previsto, que poderá ser de no máximo dois anos, como já vimos.

OLIVEIRA (2004, p.172) ensina que:

Todas as hipóteses elencadas na lei sobre a extinção do contrato de aprendizagem por parte do empregador são “motivadas”. Consequentemente foi excluída a incidência da indenização prevista no art. 479, devida em rescisão contratual imotivada. Uma leitura sistemática leva à conclusão de que o empregador não tem direito de despedir imotivadamente o aprendiz.

Partindo da premissa de que o direito potestativo do empregador, nos contratos de aprendizagem, não será livremente exercido; e que o aprendiz não poderá ser imotivadamente demitido nos leva a conclusão de que o aprendiz é detentor de garantia provisória de emprego, ou estabilidade provisória.

O empregador poderá demití-lo por justa causa, se houver o cometimento de falta grave (art. 482 da CLT), e poderá também demití-lo sem justa causa, porém sua decisão será motivada e deverá estar embasada numa das hipóteses elencadas pela lei, art, 433 da CLT.

Nesse sentido entendeu o E. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região no julgamento do Recurso Ordinário nº. 020.768/1998-RO-6:

EMENTA: CONTRATO DE APRENDIZAGEM - ESTABILIDADE PROVISÓRIA: Obrigatória a contratação de menores aprendizes por estabelecimentos industriais, segundo o art. 429 da CLT, e possibilitada a respectiva dispensa somente por justa causa, aqui em face do conteúdo do § 2º. do art. 432 da mesma Consolidação, conclusão inarredável é a de que, legalmente formalizado o contrato de aprendizagem, goza o menor de estabilidade provisória durante todo o período, englobadas as fases escolar e do estágio, não podendo ser dispensado imotivadamente. Aliás, o direito da criança e do adolescente à educação e à profissionalização é dever de todos, consoante art. 227 da Constituição Federal. *In casu*, sobressai ainda a garantia normativa, renovada ao longo do tempo pelas categorias econômica e profissional, a qual resguarda o direito ao emprego durante o contrato de aprendizagem, ressalvados os motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo, este apenas com assistência sindical. (TRT-15 - RO: 6785 SP 006785/2000, Relator: VALDEVIR ROBERTO ZANARDI, Data de Publicação: 14/02/2000)

O fato de a Lei prever hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem sem justa causa não desnaturaria a figura da garantia provisória de emprego, já que os membros da CIPA também gozam desta mesma garantia e poderão ter seu contrato de trabalho extinto sem justa causa se a dispensa for fundada em motivo técnico, econômico ou financeiro conforme prevê o artigo 165 da CLT.

12. NORMAS GERAIS DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES COM IDADE ENTRE 14 E 18 ANOS DE IDADE

O adolescente contratado na condição de aprendiz terá garantido além dos direitos especificamente reservados aos aprendizes, outros gerais destinados à proteção dos trabalhadores nesta faixa etária vulnerável.

As normas de proteção aos trabalhadores em questão estão previstas em nossa Constituição Federal em seu artigo 7º, XXXIII e na Consolidação das Leis do Trabalho em seu Capítulo IV, artigos 402 a 414.

Ao trabalhador adolescente são proibidos:

- a) O trabalho noturno;
- b) O trabalho exercido em atividades perigosas ou insalubres;
- c) O trabalho que exija emprego de força muscular superior a 20 kg para trabalhos contínuos e 25 kg para trabalhos ocasionais ou temporários, exceto se a remoção for feita por vagonetes, carros de mão ou outros equipamentos mecânicos;
- d) O trabalho exercido em atividades que prejudiquem seu desenvolvimento moral;
- e) Prorrogar a jornada de trabalho e, no caso dos aprendizes, não será permitida nenhuma exceção a essa regra nem tampouco a compensação da jornada de trabalho;
- f) O trabalho em minas de subsolo; o exercido em praças, ruas e outros logradouros públicos;

O artigo 67 do ECA elenca, ainda, a proibição ao trabalho penoso, o realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e o trabalho realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

NASCIMENTO, (2011, p. 417) ressalta que:

O trabalho do menor merece especial proteção do direito, porque há razões: 1) fisiológicas para que seja possível o seu desenvolvimento normal, sem os inconvenientes das atividades mais penosas para a saúde, como ocorre nos serviços prestados em subsolo, períodos noturnos etc.; 2) de segurança, porque os menores, pelo mecanismo psíquico de atenção, expõem-se a riscos maiores de acidentes de trabalho; 3) de salubridade, impondo-se sempre afastar os menores dos materiais ou locais comprometedores para seu organismo; 4) de moralidade, por haver empreendimentos prejudiciais à moralidade do menor, como as publicações frívolas, a fabricação de substâncias abortivas etc.; 5) de cultura, para que seja assegurada ao menor uma instrução adequada .

A finalidade protetiva da legislação brasileira é a de proibir o trabalho da criança e a de restringir o trabalho do adolescente.

Além das regras acima citadas, mencionamos também as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que foram ratificadas pelo Brasil: Convenção n. 6 que trata do trabalho noturno dos menores na indústria, Convenção n. 138 sobre a idade mínima para admissão, bem como a Recomendação n. 146 da OIT; e a Convenção 182 que estabelece a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação- com vigência nacional desde 02 de fevereiro de 2001- e que no Brasil foi regulamentada somente em 12 de Junho de 2008 pelo Decreto 6.481.

13. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Por ser um contrato de trabalho especial, por prazo determinado que garanta a aprendizagem, efetiva, de uma profissão; a Lei delimita as hipóteses que autorizam a extinção deste contrato.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê, em seu artigo 433, as hipóteses que autorizam a resolução do Contrato de Aprendizagem.

Lembramos que o rol trazido pelo artigo acima mencionado não é taxativo, podendo, também, dar ensejo à resolução do contrato de aprendizagem as hipóteses previstas nos artigos 407, 408 e 483 da Norma Consolidada.

Ressaltamos que, para dar quitação às verbas rescisórias, o aprendiz adolescente necessitará da assistência de seus pais ou responsáveis legais, de acordo com o que prevê o artigo 439 da CLT.

13.1. Extinção Normal do Contrato de Aprendizagem

O caput do artigo 433 prevê como causa de extinção do contrato de aprendizagem: no seu termo, ou seja, ao final do prazo estipulado pelo contrato firmado entre as partes, que não poderá ser superior a dois anos ou quando o aprendiz completar a idade limite para figurar como aprendiz que é a idade de 24 anos.

Ao aprendiz com necessidades especiais não será aplicado o prazo de dois anos, nem a idade máxima de 24 anos conforme já visto neste trabalho.

O artigo em tela determina ainda como causa de resolução do contrato de aprendizagem as seguintes hipóteses:

13.2. Desempenho Insuficiente ou Inadaptação do Aprendiz

O desempenho insuficiente ou a adaptação do aprendiz se relacionam com o desenvolvimento das habilidades que são objeto do contrato de aprendizagem.

Caracteriza-se pela intimidade com que o aprendiz irá se relacionar com as aptidões necessárias para o aprendizado e exercício da profissão à qual estará sendo capacitado.

Verificada a adaptação ou o desempenho insuficiente do aprendiz a entidade promotora do curso de qualificação profissional deverá se manifestar atestando tal situação expressamente.

OLIVA (2010, p. 180) salienta que:

Deve haver necessariamente, a manifestação da entidade responsável pela execução da aprendizagem, a quem cabe a sua supervisão e avaliação, por meio de laudo específico que ateste o desempenho insuficiente ou adaptação do aprendiz (art. 29, I, do decreto 5.598/2005). O ônus da prova da adaptação, por ser fato autorizador da extinção antecipada do contrato de trabalho, é do empregador (inteligência dos arts. 818 CLT e 333, II, do CPC).

Insta ressaltar que esta é uma das hipóteses trazidas pela Lei de extinção antecipada do contrato de aprendizagem e que se dará sem justa causa, não sendo considerada hipótese de falta grave do aprendiz.

13.3. Falta Disciplinar Grave

As hipóteses de falta grave estabelecidas no item II nos remetem àquelas contidas taxativamente no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo também admitida a rescisão indireta do contrato de trabalho nos termos dos artigos 407, 408 e 483 da Norma Consolidada.

Cumpre-nos ressaltar que caso o aprendiz tenha faltas reiteradas no curso de formação profissional este ato poderá dar ensejo a uma demissão por justa com base na alínea “e” do artigo 482 da CLT, visto que as horas destinadas ao curso integram a jornada de trabalho do aprendiz.

13.4. Ausência Injustificada à Escola que Implique Perda do Ano Letivo

Caso o aprendiz tenha faltas demasiadas no ensino regular de ensino que implique na perda do ano letivo, esse fato autorizará o empregador a extinguir o contrato de aprendizagem antecipadamente.

Note-se não ser esta uma faculdade, o empregador deverá exigir atestados de matrícula e frequência à escola (artigo 29, III do Decreto 5.598/2005) e, sendo constatada a perda do ano letivo por motivo de ausência deverá proceder a rescisão antecipada do contrato de aprendizagem.

SANTOS (2010, p. 156) esclarece:

Trata-se realmente de um dever do empregador. A frequência do aprendiz à escola de ensino fundamental ou médio (caso este não tenha sido concluído) é requisito de validade do contrato de aprendizagem. Se o empregador se omite, deixando de investigar sobre a frequência do aprendiz à escola, sofre

consequências decorrentes: o contrato de emprego não pode mais ser considerado como de aprendizagem, sendo devidos ao trabalhador todos os direitos e vantagens do contrato comum de emprego.

É pacífico, nesse caso, que a extinção do contrato de trabalho se operará de forma antecipada, mas, com todo respeito discordamos desse entendimento; entendemos que esta deveria ser uma hipótese de falta grave que autorizasse a rescisão contratual por justa causa, vez que a frequência escolar é pressuposto de validade do contrato de aprendizagem e obrigação assumida pelo aprendiz quando de sua contratação.

Não podemos conceber que mesmo com todas as garantias criadas com a finalidade de priorizar a educação e a formação profissional - exemplo disso é a jornada de trabalho diferenciada assegurada - o aprendiz desidioso seja premiado com sua conduta, já que se o empregador, desatento ao controle de frequência escolar, não extinguir a tempo o contrato especial, tal relação de emprego passará a reger-se pelas regras comuns do contrato de trabalho por prazo indeterminado, o que ensejará em vantagem econômica ao aprendiz.

O aprendiz mal intencionado poderá, propositalmente, omitir tal informação de seu empregador a fim de beneficiar-se de sua própria displicência.

13.5. A Pedido do Aprendiz

O contrato de aprendizagem poderá extinguir-se por vontade do aprendiz, a seu pedido a qualquer tempo.

OLIVA (2006, p. 245) ensina que:

O empregado pode rescindir, unilateralmente e sem necessidade de exposição de quaisquer motivos, o contrato de aprendizagem. Isto deriva do fato, óbvio, de que não pode ser obrigado a permanecer vinculado a um empregador, caso não o queira. Não se sujeita a aviso prévio e nem à indenização, uma vez que houve a expressa exclusão da incidência do art. 480 da hipótese. Além disto, como o aspecto produtivo das atividades práticas deve ser secundário, entende Caio Franco Santos que nem prejuízo indenizável haveria para o empregador.

Notório o caráter não produtivo e a não aplicação do artigo 480 da CLT aos contratos de aprendizagem, mas não podemos afirmar que não há prejuízos ao empregador.

Não podemos nos esquecer de que o empregador tem o dever legal de contratar cotas específicas de aprendizes, e dependendo da localidade e do momento em que o pedido de demissão é formalizado a empresa poderá vir a ter dificuldades em empregar um novo aprendiz que esteja iniciando um curso de formação profissional vinculado a sua realidade.

Feita esta consideração, não podemos deixar de ressaltar que no pedido de demissão do aprendiz adolescente este deverá estar assistido por seus responsáveis legais (artigo 439 da CLT) e havendo contrato em curso por mais de um ano deverá ser realizado com assistência do respectivo sindicato ou do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o artigo 477, § 1º, ou das entidades mencionadas no § 3º do mesmo artigo.

13.6. Culpa Recíproca

SANTOS, (2010, p 161-162) relaciona ainda como causa de extinção do contrato de aprendizagem a culpa recíproca e a extinção do estabelecimento. Para o autor “Se se admite a rescisão indireta, deve-se admitir também a rescisão por culpa recíproca, nos termos do art. 484 da CLT ”.

13.7. Rescisão Indireta do Contrato de Aprendizagem

Assegura ainda a CLT o direito de o aprendiz, ou seus representantes legais, se for o caso, pleitearem a rescisão indireta do contrato de aprendizagem, nos casos em que há a “justa causa cometida pelo empregador” conforme preceitua o artigo 483 da norma consolidada.

Aos aprendizes adolescentes também é assegurada a rescisão indireta do contrato de trabalho nas hipóteses previstas nos artigos 407 da CLT (abandono forçado) e 408 do mesmo diploma legal, (rescisão indireta pleiteada pelos responsáveis legais quando o trabalho for prejudicial à saúde ou a moralidade do adolescente).

14. CONCLUSÃO

Concluimos, ao final deste trabalho que o contrato de aprendizagem profissional é um importante instrumento de concretização dos anseios constitucionais de redução das desigualdades, erradicação da pobreza, proteção e promoção da dignidade da pessoa humana além da proteção integral conferida às crianças, aos adolescentes e aos jovens.

A intenção do legislador constituinte e do ECA foi a de proporcionar profissionalização aos adolescentes, garantindo, desta forma, e aliado a outros aspectos definidos pela Consolidação das leis do Trabalho (com as modificações introduzidas pela Lei 10.097/2000) a proteção almejada pelo artigo 227 da Constituição Federal de 1988.

A Lei 10.097/2000 alterou alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e disciplinou o contrato de aprendizagem, sendo alterada mais tarde pela Medida Provisória 251/2005, convertida na lei 11.180/2005 e regulamentada pelo Decreto 5.598/2005.

Com essas alterações a idade limite para contratação de aprendizes passou a ser de vinte e quatro anos, sendo que as funções a serem consideradas para estabelecimento das cotas seriam aquelas descritas na Classificação Brasileira de Ocupações, dentre outros critérios, excluídas as exceções.

Muitos retrocessos foram cometidos, com todo respeito, pelo Ministério do Trabalho e Emprego ao classificar certas ocupações, citadas neste trabalho, como funções que demandam aprendizagem profissional para fins da aplicação da Lei 10.097/2000.

Restará ao judiciário, diante de cada caso concreto, e baseado em uma grande dose de bom senso, verificar as profissões que, de fato, profissionalizam o adolescente e o jovem.

Há que se ter muita sabedoria para que não sejam cometidos os mesmos

erros do passado, ofertando subempregos aos adolescentes, que receberão o rótulo de aprendizes para fins de cumprimento de cotas, mas que na realidade não passarão de mão de obra barata, explorada e submetida a realizar tarefas que não os profissionaliza.

A alteração da idade máxima limite para os contratos de aprendizagem, ampliando as possibilidades de contratação de aprendizes em funções antes proibidas aos adolescentes, deu margem ao desvirtuamento do instituto da aprendizagem profissional já que após o aumento do limite máximo de idade todas as funções, sem nenhum critério, foram consideradas como de formação profissional.

Existem outras formas de garantir prioridade ao acesso do jovem ao mercado de trabalho como, por exemplo, a redução da carga tributária incidente sobre sua folha de salários.

Foi possível verificar que o sistema “S” não cumpre seu papel precípua que é o de qualificar mão de obra para a categoria econômica que a mantêm; atualmente poucos são os cursos de qualificação profissional oferecidos, sendo que, os que existem não levam em conta a realidade empresarial da região territorial onde a entidade qualificadora está inserida.

Mesmo com toda a legislação protetiva existente ainda há muito que se fazer para que na prática este objetivo seja alcançado.

E para que isso aconteça uma mudança de mentalidade, de comportamento deverá urgentemente acontecer.

Devemos nos libertar do comodismo que nos faz fingir não ver, ou que mesmo enxergando nos faz crer que o trabalho não retira nada da infância ou da adolescência.

15. BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de; **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012.

BARROSO, Darlan; ARAUJO JUNIOR, Marco Antônio de; **Vade Mecum Legislação selecionada para OAB e Concursos**. 5 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra; **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda; **Mini Aurélio: o dicionário da língua portuguesa**. 8 ed. Curitiba: Positivo, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GHIONE, Hugo Barreto; **Formação profissional a cargo do empregador (releitura do direito do trabalho tendo em vista a adaptação do empregado na execução do trabalho)**. São Paulo: LTr, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto; **Direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____ ; **Direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010 (Série Fundamentos Jurídicos).

MARTINS, Adalberto; **A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes**. São Paulo: LTr, 2002.

MORAES, Antônio Carlos Flores de; **Trabalho do adolescente proteção e profissionalização**. 2 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; **Iniciação ao direito do trabalho**. 36 ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira; **Manual do trabalho do menor**. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; **A educação e o trabalho do adolescente**. 1 ed. (ano 2004), 2 tir, Curitiba: Juruá, 2005.

NOCHI, Andrea Sainte Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves; **Criança, adolescente, trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVA, José Roberto Dantas; **O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil: com as alterações promovidas pela Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos**. São Paulo: LTr, 2006.

OLIVEIRA, Oris de; **Trabalho e profissionalização de adolescente**. São Paulo: LTr, 2009.

_____ ; **Trabalho e profissionalização do jovem**. São Paulo: LTr, 2004.

PEREZ, Viviane Matos González; **Regulação do trabalho do adolescente, uma abordagem a partir dos direitos fundamentais**. Curitiba: Juruá, 2008.

ROSSATO, Luciano Alves; LÉPORE, Paulo Eduardo; **Direitos trabalhistas das crianças, adolescentes e jovens**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

SANTOS, Caio Franco; **Contrato de emprego do aprendiz**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2010.

SOUZA, Otávio Augusto Reis de; CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. **Direito e processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

STEPHAN, Cláudia Coutinho; **Trabalhador adolescente: em face das alterações da Emenda Constitucional n. 98**. São Paulo: LTr, 2002.