

O MENOR APRENDIZ E O CONTRATO DE APRENDIZAGEM

*José Eduardo Cardoso Cheres

Graduado em Direito – Fadipa
Professor de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário
Pós-graduado em Direito do Trabalho – Faculdade Pitágoras

* José Marcelo de Freitas

Graduando em Direito - Fadipa

RESUMO

A Lei Maior brasileira inseriu ao artigo 5º, inciso XXXIII proibição de qualquer forma de trabalho aos menores de 14 anos, mas ressaltou, contudo, aos maiores de 14 a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz para assegurar-lhe sua qualificação profissional. Então, este presente trabalho monográfico tem como objetivo a pesquisa e a análise do contrato de aprendizagem de trabalho do aprendiz e a obrigatoriedade das empresas ao preenchimento de cotas para a inserção de menores no mercado de trabalho, independentemente da atividade fim das empresas. Mas, a inserção destes aprendizes no mercado de trabalho encontra algumas restrições trazidas pela legislação que não permitem que estes aprendizes entrem no mercado de trabalho, tais como de trabalharem em locais perigosos, insalubres ou de trabalharem em período noturno.

Palavras-chave: Aprendizes. Contrato de aprendizagem. Obrigatoriedade de preenchimento de cotas.

INTRODUÇÃO

Os termos deste presente trabalho monográfico tem como objetivo pesquisar e elaborar um breve estudo da preocupação do legislador em regulamentar a contratação de aprendizes, haja vista a escassez de mão de obra especializada que assola o país.

Diante do quadro desolador do passado e o do qual atravessava o país, o legislador pátrio trouxe no bojo da Constituição vários princípios com relevância, como o princípio da dignidade humana e editou normas de direitos sociais e dentre esses direitos sociais o direito

ao trabalho, o direito à infância, o direito à saúde da criança, do adolescente e do jovem e garantiu-lhes os direitos previdenciários e trabalhistas e ainda proibiu qualquer forma de trabalho considerado perigoso, noturno ou insalubre.

Nesse contexto, o Estado buscando a evolução e a inserção destes jovens no mercado de trabalho autorizou que os maiores de 14 anos pudessem ingressar como aprendizes e buscarem capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho. Pensando nessa forma de introduzir os menores nesse mundo tornando-os competitivo, sem afastá-los de seus estudos, mas procurando lhes garantir tempo necessário à sua integridade física, moral, social e à sua educação moral.

Mas, para que esses jovens adentrassem nesse mundo jurídico foi criado o contrato de aprendizagem para regulamentar a relação de emprego entre o jovem aprendiz e a empresa. Esse contrato foi tratado pela lei como especial, obrigatoriamente por escrito e por prazo determinado. E sendo por prazo determinado, o aprendiz não terá direito à indenização de aviso prévio.

A delimitação desse trabalho se pauta em desenvolver este estudo, pois o contrato por prazo determinado é modalidade de contratação e encontra-se disposto no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo considerado como exceção, já que a regra, no Direito do Trabalho, é a contratação por prazo indeterminado, haja vista, o princípio da continuidade da relação de emprego.

1 BREVE HISTÓRICO: A ATIVIDADE JURISDICIONAL E O APRENDIZ

Segundo Sussekind (2004, p. 996) talvez seja no Código de Hamurabi, que data de 2.000 anos antes de Cristo, que se encontram as primeiras medidas de proteção aos menores, que trabalhavam como aprendizes. O Código de Hamurabi previa que se um artesão tomasse algum menor para criar como filho adotivo, deveria ensinar-lhe seu ofício. Se lho ensinasse, o filho adotivo não poderia mais ser reclamado por seus pais de sangue. Mas se não lhe ensinasse o ofício, o adotivo poderia voltar livremente para a casa de seu pai biológico.

No Egito, sob as dinastias XII a XX, sendo todos os cidadãos obrigados a trabalhar, sem distinção de nascimento ou fortuna, os menores estavam submetidos ao regime geral e, como as demais pessoas, trabalhavam desde que tivessem relativo desenvolvimento físico (SUSSEKIND, 2004, p. 996).

Na Grécia e em Roma, os filhos dos escravos pertenciam aos senhores destes e eram obrigados a trabalhar, quer diretamente para seus proprietários, quer a soldo de terceiros, em benefício dos seus donos (SUSSEKIND, 2004, p. 996).

Na Idade Média, organizadas as corporações de ofício, durante anos o menor trabalhava, sem perceber qualquer salário e até muitas vezes pagando àquele ou ao seu senhor feudal determinada soma. O trabalho se fazia de sol a sol, com um descanso para a refeição (SUSSEKIND, 2004, p. 997).

A professora Alice Monteiro de Barros explica que:

O sistema corporativo foi sucedido bruscamente pela livre concorrência. Lei Chapelier, de 1791, proibiu as corporações, sem o contrapeso das associações livres. Se de um lado o novo regime estimulava o esforço individual, fazendo crescer a produção, de outro, facilitou a exploração da classe trabalhadora. À semelhança do que ocorreu com o trabalho da mulher, o maquinismo absorveu a força de trabalho dos menores, cujos salários eram irrisórios; além do mais, tratava-se de mão de obra dócil, que nada reivindicava (BARROS, 2011, p. 433).

Historicamente, as crianças sempre trabalharam junto às famílias e tribos sem se distinguir dos adultos. Os filhos dos escravos também serviam seus amos. Nas Corporações de Ofício trabalhavam como aprendizes por sete a dez anos. Com a Revolução Industrial o labor infantil cresceu de forma geométrica, forçando algumas crianças ao trabalho em condições deploráveis e em carga horária extenuante e algumas crianças com apenas cinco anos laboravam cerca de 14 a 16 horas por dia, por se tratar de mão de obra barata, dócil, com maior possibilidade de adaptação e de fácil dominação (CASSAR, 2011, p. 561).

Nascimento (2008, p. 1014), acrescenta que a Revolução Industrial do século XVIII trouxe para o menor uma situação de total desproteção, onde o mesmo era aproveitado em larga escala em minas e subsolo e prestava serviços durante os mesmos períodos a que eram submetidos os adultos.

Na Grã-Bretanha, antes da Era Vitoriana, século XVIII, os limpadores de chaminés recrutavam pequenas crianças como auxiliares, incumbidos de subir até o topo afunilado para desobstruir a saída de fumaça das chaminés das casas dos ricos. Como muito bem pontuou Haim Grunspun, “o único medo que superava o da escuridão e da altura era o medo do capataz que esperava embaixo se não cumprisse bem a tarefa”. Em decorrência disto, a primeira medida legal, em 1788, ocorreu na Inglaterra, impedindo o trabalho dos pequenos “trepadores” com menos de oito anos. Além disso, a medida também previa o banho das crianças uma vez por semana, folga aos sábados para irem à igreja e proibia o trabalho forçado nas chaminés com o fogo aceso (CASSAR, 2011, p. 561).

No Brasil, só em 1891 foi publicado o Decreto nº 1.313 que proibia o trabalho dos menores em maquinas em movimento e na faxina das fábricas do Distrito Federal, mas somente em 1917 o Decreto Municipal nº 1.801/17 proibiu o trabalho de menores de 14 anos em fábricas no Rio de Janeiro, Distrito Federal. Em 1927 o Decreto nº 17.943-A/27, suspenso por dois anos por um *habeas corpus*, aprovou o Código de Menores, vedando o trabalho dos menores de 12 anos e trabalho noturno aos menores de 18. Aquela idade foi majorada para 14 anos para qualquer trabalho na indústria pelo Decreto nº 22.042/32 (CASSAR, 2011, p. 561).

Segundo Moraes Filho (2010, p. 605) após a edição do Decreto n. 1.313, de 1891, diversas outras tentativas foram feitas no sentido de regular o trabalho dos menores, tais como: o Projeto Parlamentar n. 4-A, de 1912; o Decreto Municipal n. 1801, de 11.8.1917; o Decreto n. 16, 300, de 1923, Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, e o Decreto n. 5.083, de 1.12.1926.

A Carta de 1934, art. 121, § 1º, d, proibiu o trabalho do menor de 14 anos, salvo autorização judicial. De forma similar, a Constituição de 1937, art. 137, k, o Decreto-Lei nº 3.616/41 instituiu a Carteira de Trabalho do Menor, extinta em 1969, com a criação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, comum a adultos e menores (CASSAR, 2011, p. 561).

Com a publicação da CLT em 1943 foi mantida a proibição do trabalho do menor de 14 anos, salvo na condição de aprendiz, cujo salario mínimo era inferior ao do adulto (CASSAR, 2011, p. 562).

A Constituição de 1947, art. 158, IX, também vedou o trabalho do menor de 14 anos. A Lei Maior de 1967, art. 158, X, e a Emenda Constitucional 01/69, art. 165, X, fixaram a idade mínima em 12 anos para o trabalho do menor. Posteriormente, o art. 7º XXXIII, da CRFB/88 elevou este patamar para 14 anos. Em 1990, a Lei nº 8.069/90 publicou o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, garantindo todos os direitos trabalhistas aos aprendizes maiores de 16 anos. Finalmente, a idade mínima para o trabalho é constitucionalmente alterada pela Emenda Constitucional n. 20/98, para 16 anos, salvo na condição de aprendiz, limitado a 14, redação que vigora até hoje (CASSAR, 2011, p. 562).

Portanto, em cumprimento e respeito à Convenção n. 138 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, do qual o Brasil é signatário, estabelece como idade mínima para o trabalho a mesma para a conclusão da escolaridade obrigatória, ou seja, nunca inferior a 15 anos. Então, com o nascimento dessa organização através do Tratado de Versalhes, em 1919, criado com o objetivo de emitir regras com o cunho de proteger os trabalhadores, regras essas internacionais que devem nortear todas as constituições democráticas e foi de acordo com esse entendimento é que a Emenda Constitucional n. 20.98 alterou o inciso XXXIII, do artigo 7º da Constituição Federal que criaram direitos e definiu princípios que objetiva proteger a integridade do menor.

1.1 Constituição Federal de 1988

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabeleceu direitos e garantias com proteção integral, tais como direitos trabalhistas e previdenciários; direitos sociais; inimputabilidade penal; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre, bem como ainda, estabeleceu a idade mínima de 14 anos para admissão ao trabalho.

E em observância aos princípios da proteção integral à criança e ao adolescente, o artigo 227 da Lei Maior, define:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 2012).

O mesmo dispositivo acima define em seu parágrafo 3º que tais direitos à proteção abrange os seguintes aspectos, tais como a idade mínima de 14 anos para que o menor possa trabalhar e determina que deve ser observado o disposto no artigo 7º, XXXIII que proíbe os trabalhos noturnos, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e qualquer trabalho a menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz.

O artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho conceitua como trabalho insalubre aquele que expõe os empregados a agentes nocivos à saúde ou em atividades acima dos limites de tolerância a ruído. Essa proteção constitucional que proíbe ao menor trabalhar em área insalubre, se deve ao fato de que os agentes insalubres atuam lentamente e ao longo dos anos seus efeitos nocivos acabam por minar as resistências do organismo.

Por outro lado, o artigo 193 do diploma consolidado conceitua que são consideradas como perigosas as atividades que impliquem contato direto e permanente com inflamáveis, explosivos ou energia elétrica. O ambiente insalubre traz prejuízos à saúde do trabalhador por causa das repetidas exposições e que se agrava com a permanência no tempo, difere do ambiente perigoso, haja vista, que como apenas uma exposição por levar o empregado a óbito ou deixar-lhe estado de invalidez parcial ou permanente.

O trabalho em horário noturno, apesar de serem diferentes para os empregados urbanos e rurais são também vedados aos menores de 18 (dezoito) anos. Esses horários noturnos são os compreendidos das 22 (vinte e duas) horas de um dia até as 05 (cinco) horas do dia seguinte para os empregados urbanos. Para os que trabalham na lavoura o horário noturno é o compreendido das 21 (vinte e uma) horas de um dia até as 05 (cinco) horas do dia seguinte e por fim os que trabalham na pecuária no horário das 20 (vinte) horas de um dia até as 04 (quatro) do dia seguinte. O horário noturno urbano será considerado como de 52 (cinquenta dois) minutos e 30 (trinta) segundos e serão essas horas remuneradas com o acréscimo de 20% (vinte por cento). No meio rural por não ter redução hora noturna será a mesma remunerada com o acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento).

Apesar de haver previsão constitucional de pagamento de adicional de remuneração para o trabalho considerado penoso, tal proibição estende-se também ao menor, pois pode se

entender como trabalho penoso aquele que demande esforço físico repetitivo. Anotando ainda, que este adicional não foi regulamentado.

A proteção constitucional ao menor também está estampado no inciso III do artigo 5º quando diz que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante, princípio da dignidade da pessoa humana que se estende ao desenvolvimento da criança e do adolescente, evitando que as mesmas se tornem coisas sujeitas a tratamento desumanos e constrangedor.

Assim, na ótica da nova redação da Constituição, admite-se que é possível ao adolescente menor de 16 anos trabalhar, desde que o faça na condição de aprendiz estabelecida no artigo 428 da CLT, sendo-lhe aplicadas todas as proteções previstas aos menores de 18 e mais uma especial quanto à duração do trabalho de seis horas diárias (MORAES FILHO, 2010, p. 608).

1.1.1 Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, criada através do Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943, trouxe também um capítulo inteiramente exclusivo à regulamentação do trabalho do menor.

A Lei n. 10.097 de 19.12.2000 deu nova redação ao artigo 402 que passou a considerar como menor o trabalhador de 14 até 18 anos, observando a proibição implícita de trabalho ao menor de 14 anos.

Preleciona Sérgio Pinto Martins que:

Não se observam as regras de proteção quando o menor esteja laborando em empresas em que trabalhem exclusivamente pessoas de sua família, desde que estejam sob a direção do pai, mãe ou tutor, art. 402, parágrafo único, exceto as proibições do trabalho noturno, perigoso ou insalubre, art. 404 e 450 da CLT (MARTINS, 2011, p. 634).

Mas, o artigo 403 traz de forma expressa, determinando que seja proibido o trabalho ao menor de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz a partir dos quatorze anos.

Esta Lei, também trouxe a vedação de o aprendiz fazer horas extras, ao estipular em seu artigo 432 que a duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, não permitindo prorrogação e tampouco a compensação de jornada.

1.1.2 Estatuto da Criança e do Adolescente

A Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990, criou o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA. A referida lei regula um conjunto de normas protetoras integral à criança e ao adolescente. E assim, já na parte geral, em artigo 1º define que esta Lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente.

Em seu artigo 2º, houve por bem o legislador classificar por idade, considerando como criança, para os efeitos desta lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos e considerou adolescentes aquelas entre doze e dezoito anos de idade.

A introdução do Estatuto da Criança e do Adolescente consolidou às crianças e adolescentes como titulares de todos os direitos além de toda proteção integral, pois assim, está determinado em seu artigo 3º:

Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade (BRASIL, 2012).

E esta Lei, ainda transferiu a responsabilidade para a família, a comunidade e à sociedade em geral, bem como para o Poder Público, que assegure, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, art. 4º do ECA.

O referido artigo 4º do Estatuto, além de relacionar a efetivação de vários direitos, conferiu também ao adolescente o direito à profissionalização, regulamentando conquistas constitucionais com a finalidade de inserir o adolescente no mercado de trabalho, na condição de aprendiz.

Ao conferir ao adolescente o direito à profissionalização, editou um capítulo inteiro com os direitos e proibições à profissionalização e proteção no trabalho. No *caput* do artigo 60, a proibição de qualquer trabalho a menores de quatorze anos e artigo 67 em seus incisos, e a vedação de trabalho: I – noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte; II – perigoso, insalubre e penoso; III – realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e IV – realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Segundo Moraes Filho e Flores de Moraes (2010, p. 627) a Lei n. 8.069/1990 é mais abrangente do que a CLT, ao prever que as medidas de proteção à criança e ao adolescente são aplicáveis sempre os direitos reconhecidos no Estatuto forem ameaçados ou violados por ação ou omissão da sociedade ou do Estado, por falta, omissão ou abuso dos pais ou do responsável, bem como em razão de sua conduta.

1.2 Nova definição de aprendiz

Então, a lei maior, ou seja, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 2988, juntamente com duas leis infraconstitucionais como a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA trilham pelo mesmo caminho quando convergem que para os fins laborativos consideram-se menor, o trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos.

Conforme se vê da leitura do artigo 402 do diploma consolidado considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de 14 (quatorze) até 18 (dezoito) anos.

E segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente até aos 12 (doze) anos incompletos são considerados crianças e adolescentes são aqueles de idade entre doze e dezoito anos de idade.

De acordo com Sérgio Pinto Martins, o termo menor significa:

A palavra menor normalmente é utilizada no Direito Civil ou Penal para significar inimputabilidade daquela pessoa, o que não ocorre no Direito do Trabalho. No Direito Civil, faz-se a distinção entre menor de dezesseis anos ou impúbere, que deve ser representado pelos pais para a prática de atos civis e que é absolutamente incapaz, art. 3º, I do CC. São relativamente incapazes os maiores de dezesseis anos e os menores de dezoito anos, art. 4º, I, do CC, que são os menores púberes, que serão

assistidos pelos progenitores. A capacidade absoluta dá-se aos dezoito anos, ou seja, quando cessa a maioridade, art. 5º do CC. No Direito Penal, considera-se que os menores de dezoito anos são penalmente inimputáveis, ficando sujeitos às normas estabelecidas na legislação especial, art. 27 do CP, que foi elevado ao nível de dispositivo constitucional no artigo 228 da Constituição. A rigor, a palavra menor nada significa, apenas coisa pequena.

O jovem, ou a juventude, é a faixa de idade compreendida entre 15 e 24 anos. O termo menor tem sido utilizado mais para demonstrar a incapacidade daquela pessoa para os atos da vida jurídica. Tem, se, a palavra natureza civilista. As civilizações estrangeiras costumam empregar as seguintes palavras para tratar da criança: child, em inglês; enfant, em francês; fanciulli, em italiano, nino, em espanhol.

Os termos mais corretos são, realmente, criança e adolescente. A criança pode ser entendida como a pessoa que está antes da fase da puberdade. A puberdade é o período de desenvolvimento da pessoa, em que ele se torna capaz de gerar um filho. Já a adolescência é o período que vai da puberdade até a maturidade.

Como se vê, o menor não é incapaz de trabalhar, ou não está incapacitado para os atos da vida civil trabalhistas; apenas, a legislação, dispensa-lhe uma proteção especial. Daí, por que os termos a serem empregados são crianças ou adolescentes (MARTINS, 2011, p. 630-631).

Como o ingresso do adolescente no mercado de trabalho antes da idade mínima constitucionalmente estabelecida acarreta problemas no seu desenvolvimento e a finalidade da aprendizagem não é apenas utilizar sua força de trabalho, mas sim, prepará-lo para que mesmo seja inserido no mercado de trabalho, também tendo como prioridade na vida do adolescente o estudo e por ser pessoa em fase de desenvolvimento biológico, psíquico e social é que toda sociedade foi incumbida de colocar e fiscalizar o ingresso do menor no mercado de trabalho, estabelecendo uma ligação entre a necessidade de obter o retorno do menor como profissional submetido à formação profissional.

2 ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E A PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

2.1 Duração do trabalho

Em regra, a duração da jornada do trabalho do menor se não contratado na condição de aprendiz, conforme explicita o artigo 411 da CLT será considerado como a de duração diária normal de um empregado comum, ou seja, deverá ser observada a mesma duração estabelecida nos termos do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988.

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais facultadas a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 2012).

Mas, apesar de o artigo 413 da Consolidação das Leis do Trabalho determinar que seja proibido prorrogar a duração diária de trabalho do menor, abre exceção e permite que o menor trabalhe até mais duas horas, mediante convenção ou acordo coletivo e desde que o excesso de horas seja devidamente compensado e permite também que o menor trabalhe até o máximo de 12 horas, neste caso, este acréscimo deverá ser remunerado como horas extras, nos termos do inciso XVI do artigo 7º da CRFB que determina remuneração do serviço extraordinário, no mínimo, em 50% sobre a hora normal. Mas, mesmo assim, somente em caso que seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento, em caso de força maior.

Assim, as proibições e exceções trazidas no bojo do artigo 413 e seus incisos da Consolidação das Leis do Trabalho, não são compatíveis com referência aos aprendizes, haja vista, ter o artigo 432 do mesmo diploma consolidado definir que a duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de horários, tendo somente como exceção que o limite previsto de seis horas poderá ser de até oito horas para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental e se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Como o artigo 432 da CLT não autoriza ao aprendiz a prorrogação e compensação de jornada, pode a empresa permitir que o aprendiz trabalhe em domingos e feriados. Mas, terá a empresa de estar devidamente autorizada a trabalhar nestes dias pelo Ministério do Trabalho e Emprego e garantir ao mesmo o repouso devido.

Discorrendo sobre a duração do trabalho do aprendiz Luciano Martinez anota que:

Nos termos do art. 432 da CLT, a duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de horários. Atente-se para o fato de que a carga semanal do aprendiz, inferior a vinte cinco horas, não caracteriza o trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A da CLT (ver § 2º do Decreto n. 5.598/2005). O limite de seis horas poderá ser estendido até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental (primário e ginásio), se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica (MARTINEZ, 2011, p. 234).

2.2 Salários e outros direitos

Com a nova redação do artigo 7º inciso XXXIII da Carta Magna de 1988, pela Emenda Constitucional n. 20/1988 restou revogado tacitamente o artigo 64 do Estatuto da Criança e do Adolescente que garantia bolsa de aprendizagem, revogando também o artigo 80 da Consolidação das Leis do Trabalho, que fazia menção ao pagamento de meio salário mínimo.

A Constituição Federal, com pouquíssimas exceções, garantiu aos aprendizes todos os direitos que são inerentes aos trabalhadores comuns, elencando várias proibições, visando à proteção de sua integridade, e dentre tantas proibições, podemos citar as que constam do inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 que proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre e qualquer forma de trabalho a menores de dezesseis anos, permitindo, porém, o trabalho na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

E dentre esses direitos conferidos aos menores aprendizes estão o de receber, salvo convenção ou outros benefícios estipulados no acordo coletivo da categoria, o salário da categoria, haja vista, a determinação constitucional de que ninguém poderá receber menos que o salário mínimo, fixado em lei. Sendo o atual salário mínimo mensal o valor de R\$ 622,00 que dividido por 220:00 horas, ficará o salário mínimo hora compreendido no valor de R\$ 2,83 que deverá ser multiplicada pelo somatório das horas trabalhadas, das horas das atividades teóricas, do repouso semanal remunerado e feriados, se houver no mês.

Ao empregador é proibido promover qualquer desconto no salário, podendo, portanto, efetuar os relacionados no artigo 462 da CLT, tais como, os adiantamentos concedidos, os descontos de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

À luz do Decreto n. 5.598/2005, o parágrafo único do artigo 24, a empresa deverá recolher a título de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, sobre as verbas de natureza salarial, o equivalente a 2%, em conta vinculada em nome do menor junto à Caixa Econômica Federal.

A empresa deverá custear as despesas com deslocamento do aprendiz e em quantidades suficientes de vales transporte. Esta quantidade deverá compreender o deslocamento para a empresa ou para a instituição conveniada, bem como, o deslocamento do mesmo para sua

residência, conforme inteligência do artigo 27 do Decreto n. 5.598/2005 que diz que é assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.

Outro benefício a que faz jus o aprendiz é o benefício do seguro desemprego, se preenchidos os requisitos legais. Ao determinar que fossem assegurados todos os direitos trabalhistas e previdenciários, o artigo 65 do Estatuto da Criança e do Adolescente autorizou também que este benefício fosse estendido ao aprendiz.

2.3 Férias

Com relação às férias, aplica-se também, no caso da aprendizagem, o artigo 136, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que as férias do menor aprendiz deverão coincidir com as férias escolares.

Barros (2011, p. 446), esclarece que o trabalhador menor possui um tratamento especial no tocante às férias, as quais não poderão ser fracionadas e, sendo ele estudante, elas deverão coincidir com as férias escolares, art. 134, § 2º e 136, § 2º, da CLT, respectivamente.

2.4 Das modalidades de extinção do contrato de aprendizagem e das verbas rescisórias devidas em cada caso

Em regra, o contrato de aprendizagem só pode ser extinto no seu termo ou quando o aprendiz completar a idade limite de vinte e quatro anos, art. 433 da CLT.

Nascimento (2008, p. 1033) anota que a Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, criou um novo tipo de estabilidade no emprego para o aprendiz empregado, pois houve por bem o legislador enumerar as hipóteses de rescisão antecipada do contrato, dentro das quais não está a dispensa imotivada.

E complementa que essas hipóteses que autoriza a rescisão antecipada do contrato, além do pedido de demissão e do término normal do contrato aos 24 anos, estão elencadas nos incisos do artigo 433 do diploma consolidado:

[...]

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que impliquem perda do ano letivo; ou

IV – a pedido do aprendiz (BRASIL, 2012).

Proceder-se-á a rescisão do contrato de trabalho do aprendiz, na data apazada para seu término ou quando o mesmo completar vinte e quatro anos, excetuando-se os aprendizes portadores de deficiência.

No Direito do Trabalho, via de regra, a contratação de empregados se dá por prazo indeterminado, sendo a contratação por prazo determinado, visto com ressalva, e mesmo assim, só terá validade se atendidos os requisitos estabelecidos nas alíneas do parágrafo 2º do artigo 443 da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) contrato de experiência (BRASIL, 2012).

O artigo 487 da CLT menciona que nos contratos por prazo indeterminado, quem quiser rescindir o contrato, deverá avisar à outra parte com antecedência mínima de trinta dias. E, em regra, nos contratos por prazo determinado, não há a obrigatoriedade de aviso ou pagamento.

Na rescisão do contrato de aprendizagem, o legislador afastou a aplicação dos artigos 479 e 480 da CLT. O artigo 479 prevê indenização que será paga pelo empregador no montante de 50% sobre o tempo restante para o final do contrato e o empregado que se desliga do contrato sem motivo justo, o artigo 480 o penalizará a indenizar o empregador os prejuízos advindos desse ato.

Afastou também a rescisão do contrato de aprendizagem por iniciativa da empregadora e assim explica Luciano Martinez:

É de registrar que, nos termos da lei, não há espaço para a manifestação de rescisão por iniciativa patronal. Em outras palavras, o empregador não poderá despedir o aprendiz sem motivação, ainda que o indenize para tanto, situação que equivale à estabilidade dentro dos limites temporais ajustados. Veja-se, inclusive, a vedação de aplicação do disposto no art. 479 da CLT, conforme o § 2º do art. 433 do mesmo texto consolidado (MARTINEZ, 211, p. 234).

Então ao legislador houver por bem definir as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem somente no seu termo ou quando do implemento da idade do aprendiz que é o limite de vinte e quatro anos, tem-se duas causas que se autoriza a rescisão, sendo a primeira causa, a rescisão a termo e a segunda, as hipóteses elencadas nos incisos do artigo 433 da CLT que autorizam a rescisão antecipada.

- a) Rescisão por extinção normal do contrato ou implemento da idade: o aprendiz terá as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário integral ou proporcional, férias acrescidas do terço constitucional de forma integral ou proporcional, e efetuará o saque dos valores depositados em sua conta vinculada a título de FGTS sem a multa de 40%;
- b) Rescisão antecipada por desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz: o aprendiz terá direito às seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário integral ou proporcional, férias acrescidas do terço constitucional de forma integral ou proporcional;
- c) Rescisão antecipada por falta disciplinar grave, art. 482 da CLT: o aprendiz terá direito às seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário integral e férias integrais acrescidas do terço constitucional;
- d) Rescisão antecipada por ausência injustificada à escola que implica perda do ano letivo: o aprendiz terá direito às seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário integral ou proporcional, férias acrescidas do terço constitucional de forma integral ou proporcional;

e) Rescisão antecipada a pedido do aprendiz: o aprendiz terá direito às seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário integral ou proporcional, férias acrescidas do terço constitucional de forma integral ou proporcional;

f) Na rescisão antecipada do contrato pelo fechamento da empresa, por falência, encerramento das atividades ou morte do empregador, terá o aprendiz direito a todos os direitos, tais como: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário integral ou proporcional, férias acrescidas do terço constitucional de forma integral ou proporcional, e efetuará o saque dos valores depositados em sua conta vinculada a título de FGTS acrescida da multa fundiária de 40% e se for o caso terá direito à indenização prevista no artigo 479 da CLT.

Em todas as modalidades de extinção do contrato de aprendizagem, exceto os motivos determinados na letra “f”, não haverá a aplicação do artigo 487 da CLT que dispõe sobre o instituto do aviso prévio.

No curso normal do contrato de aprendizagem pode o aprendiz dar quitação assinando ele mesmo os recibos de pagamento dos salários mensais, contudo, não podendo ele dar quitação no caso de rescisão contratual, conforme preceitua o artigo 439 da CLT:

Art. 439. É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida (BRASIL, 2012).

Quanto aos contratos com prazo superior a um ano aplica-se o disposto no § 1º do artigo 477 da CLT:

Art. 477. [...]

§ 1º. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, firmado por empregado firmado com mais de um ano de serviço só será válido quando feito com assistência do respectivo Sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social (BRASIL, 2012).

E para que haja validade jurídica por não ter o menor capacidade para dar quitação na rescisão do contrato de trabalho, o mesmo deverá ser assistido por responsável legal quando idade superior a 16 (dezesseis anos) e representado quando idade inferior a 16 (dezesseis) anos.

Aplicável também ao caso concreto a multa prevista no artigo § 8º do artigo 477 da CLT, cujo valor refere-se à última remuneração percebida pelo aprendiz, quando violados o prazos estabelecidos no § 6º do mesmo artigo supracitado do diploma consolidado:

Art. 477. [...]

§ 6º. O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato (BRASIL, 2012).

Nessa linha de raciocínio, esclarece César Reinaldo Offa Basile:

A inobservância dos prazos previstos para homologação da rescisão do contrato trabalho e quitação das verbas correspondentes sujeitará o empregador ao pagamento de uma multa a favor do empregado, equivalente ao seu salário devidamente corrigido, salvo quando este der causa à mora, tendo em vista que, diante de recusa do trabalhador em receber suas verbas rescisórias, o empregador deverá promover, ainda dentro do prazo legal do art. 477, § 6º, da CLT, ação de consignação em pagamento na Justiça do Trabalho, a fim de evitar a incidência da multa e obter declaração judicial de extinção de sua obrigação trabalhista (BASILE, 2010, p 136).

Logo, tem-se que o artigo 477, seus parágrafos e alíneas, aplicáveis ao trabalhador comum se estende também ao contrato de aprendizagem quando violados.

3 DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM À LUZ DO DECRETO N.º 5.598 DE 1º-12-2005

3.1 O que é aprendizagem

A aprendizagem é a modalidade conhecida como forma de profissionalização do adolescente, sendo permitido aos mesmos a partir dos quatorze anos de idade. É um processo de profissionalização que tem o objetivo de capacitar o adolescente para adequar-se ao mercado de trabalho.

O Estatuto da Criança e do Adolescente em seu artigo 62 define a aprendizagem como a formação técnico-profissional ministrada aos adolescentes ou jovens segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem.

Por sua vez, o § 4º do artigo 428 da CLT, informa que a formação técnico-profissional, realiza-se por meio de atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Barros (2011, p. 249) distingue a formação profissional do ensino técnico profissional, a que alude o artigo 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei n. 8.069/90, pois este se preocupa em formar concomitantemente o cidadão e o profissional, ao passo que aquela tem por objetivo principal treinar alguém para ocupar um lugar no processo de produção. A distinção é feita pelo glossário da UNESCO. Da distinção se infere que o ensino técnico-profissional deve perdurar por toda vida, no sentido de adaptar o trabalhador às alterações tecnológicas, dentro ou fora de um mesmo emprego.

E complementando, diz que a formação profissional é o gênero e a aprendizagem, sua espécie. O Estatuto da Criança e do Adolescente define a aprendizagem como modalidade da formação técnico-profissional, ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Ao final da aprendizagem, § 2º do artigo 430 da CLT, será fornecido obrigatoriamente ao aprendiz certificado comprovando a conclusão do curso.

3.2 O que é o contrato de aprendizagem

A elaboração do conceito de contrato de aprendizagem compete à própria lei, conforme se depreende do artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O citado artigo diz que contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, com duração máxima, em regra, de dois anos.

De acordo com Barros (2011, p. 449) considera-se de aprendizagem o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, por meio do qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e o aprendiz a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Esclarece ainda em sua obra, que à luz do § 5º do art. 428 da CLT, introduzido pela Lei n. 11.180, de setembro de 2005, a idade máxima não se aplica aos aprendizes portadores de deficiência (BARROS, 2011, p. 249).

E segundo Martinez (2011, p. 231), o contrato de aprendizagem é um contrato de emprego especial, ajustado por escrito e por tempo determinado, máximo de dois anos, por meio do qual o empregador oferece não apenas o trabalho como meio de sustentação pessoal e familiar ao aprendiz, mas principalmente o acesso a uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. É, portanto, um negócio jurídico com corpo de emprego e alma de estágio.

Nascimento (2008, p. 1032), por seu turno, diz que o contrato de aprendizagem na empresa pressupõe observância de aspectos formais e materiais ou substanciais. Formais, pois deve ser escrito com o empregador, anotação na CTPS, devendo o empregador inscrever o jovem em programa de aprendizagem e matrícula em escola para conclusão do curso de ensino fundamental, CLT, art. 428 e § 1º, condições de validade jurídica do contrato.

E esclarece que requisito substancial é a inscrição do jovem em programa de aprendizagem e que a inobservância dessa exigência legal afeta a natureza do vínculo que não poder ser considerado de aprendizagem, CLT em seu art. 430.

3.3 Características da aprendizagem

A aprendizagem se caracteriza pelo contrato especial, do qual participam a empresa, o aprendiz e a entidade que realiza a aprendizagem.

Nos termos do artigo 429 da CLT fica a empresa responsável a proceder a matrícula do aprendiz no curso de aprendizagem.

Ficará responsável também por acompanhar e ministrar ao aprendiz a aprendizagem prática, pois a responsabilidade pelas aulas teóricas ficará a cargo da entidade conveniada.

Somente nos casos de empresas que desenvolvam suas atividades em ambientes considerados impróprios para os menores, tais como, áreas insalubres, perigosas ou penosas, o artigo 23 do Decreto n. 5.598/05, permite que as atividades práticas sejam realizadas na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional, afastando-os deste ambiente, quando o certo seria integrá-los ao mesmo local de trabalho dos outros empregados.

Nascimento (2008, p. 1020) anota que cabe a entidade credenciada fornecer o programa, o acompanhamento, as fases em que, na prática, a aprendizagem será desenvolvida no estabelecimento do empregador, ficando este encarregado de dar cumprimento ao programa, visando a formação técnico-profissional do menor.

3.4 Da formalização da contratação do aprendiz

Em regra, a formalização da contratação do aprendiz deve ser feita diretamente pela própria empresa responsável, que deverá proceder à assinatura na Carteira de Trabalho e Previdência Social, onde constará a função “aprendiz”, assinatura do respectivo contrato onde não poderá ser estipulado por mais de dois anos e que deverá ser especificada a data de início e término, observando-se os preceitos do artigo 29 da CLT.

Alice Monteiro de Barros, esclarece que:

A validade do contrato de aprendizagem, à luz do § 1º do art. 428 da CLT, acrescentado pela Lei n. 10.097, de 2000, e pela Lei n. 11.788, de 25.09.2008, pressupõe anotação na CTPS, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (BARROS, 2011, p. 250).

Entretanto, o contrato assinado entre a empregadora e o aprendiz não terá validade se o aprendiz situar-se na idade entre 14 (quatorze) e 16 (dezesesseis) anos.

Deve neste caso, o contrato constar a assinatura de seu responsável legal, conforme preceitua o disposto no artigo 3º Código Civil que são absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil, os menores de dezesseis anos.

Contudo, é facultada a contratação de aprendizes por Entidades Sem Fins Lucrativos, no caso de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem vagas o bastante para atender à demanda das empresas;

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do artigo 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora de serviços (BRASIL, 2012).

Por fim, deve a empresa promover a inclusão dos dados do aprendiz no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), e quaisquer outras movimentações, informando a data de admissão e a data da dispensa quando da rescisão contratual e ter também seus dados incluídos na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

3.5 Condições para ser aprendiz

O artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho elenca várias condições determinantes para que o adolescente seja aprendiz. São requisitos que devem ser atendidos:

- a) a idade de quatorze anos e menor de vinte quatro anos, com exceção de que a idade máxima prevista, não se aplica a aprendizes portadores de deficiência;
- b) Ter que o contrato de aprendizagem só terá validade se o aprendiz for inscrito em programa de aprendizagem, caso contrário, não será considerado aprendiz e sim empregado comum;
- c) Estar o aprendiz matriculado e frequentando o ensino fundamental.

O parágrafo 5º do artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que caso o aprendiz seja portador de deficiência, não haverá limite máximo de idade para sua contratação.

A regra, para a validade do contrato de aprendizagem, é que o aprendiz esteja matriculado e frequentando o ensino fundamental, § 1º do art. 428 da CLT, mas o parágrafo 7º do mesmo Diploma Legal autoriza que nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o

cumprimento no disposto no § 1º do mesmo dispositivo legal, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que já tenha concluído o ensino fundamental.

Alice Monteiro de Barros destaca que:

A validade do contrato de aprendizagem, à luz do § 1º do artigo 428 da CLT, acrescentado pela Lei n. 10.097, de 2000, e Lei n. 11.788/08, pressupõe anotação na CTPS, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, além de inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (BARROS, 2011, p. 450).

3.6 Entidades qualificadas para ministrar a formação técnico-profissional metódica

A aprendizagem desenvolve-se em duas etapas, ou seja, as aulas teóricas nas entidades conveniadas e as aulas práticas, no estabelecimento do empregador, sob a forma de estágio de prática profissional.

Antes, o artigo 430 da CLT, permitia somente aos Serviços Nacionais de Aprendizagem para prestarem a aprendizagem (SENAC, SENAI, SENAT, SENAR e SESCOOP). Mas a Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, alterou, dando nova redação ao caput do artigo 430 e seus incisos, estabelecendo que na ausência de vagas no sistema “S”, estas podem ser supridas por outras entidades qualificadas para ministrar os cursos:

Art. 430. 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.

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas (BRASIL, 2012).

3.7 Obrigatoriedade da contratação de aprendizes

Segundo o artigo 429 da CLT os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar aprendizes e no mesmo artigo estão explícitos os percentuais que deverão ser observados.

Também estão obrigadas a contratarem aprendizes as empresas que desenvolvam suas atividades em condições insalubres ou em ambiente perigoso, devendo neste caso, a empregadora preencher a referida cota com aprendizes na faixa etária entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos, haja vista, que aos maiores de 18 (dezoito) anos, tanto podem ser aprendizes ou empregados em qualquer atividade.

Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT, art. 9º, § 2º do Decreto n. 5.598/2005.

Ficam dispensadas da contratação de aprendizes, nos termos do artigo 14 do Decreto n. 5.598/2005: I – as microempresas e as empresas de pequeno porte; e II – as entidades sem fins lucrativos que tenha por objetivo a educação profissional.

As empresas públicas e sociedades de economia mista também estão obrigadas a contratar aprendizes, podendo fazê-la de forma direta, ou seja, através de processo seletivo mediante edital, artigo 16 do Decreto n. 5.598/2005.

Segundo Sérgio Pinto Martins:

A princípio, todos os empresários, de qualquer natureza, são obrigados a empregar e a matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalentes a cinco por cento, no mínimo, e a quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Registre-se que, para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Não entram, entretanto, nesse cálculo as funções que exigem formação de nível superior, técnico e os cargos de confiança (MARTINS, 2011, p 233).

3.8 Fixação da cota de aprendizes a serem contratados

O artigo 9º do Decreto n. 5.598/2005 combinado com o artigo 428 da CLT, dispõe que o número de aprendizes que deve ser contratados é equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. E determina que no cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de mais um aprendiz, art. 9º, § 1º.

Para a composição desta base de cálculo, nos termos do artigo 10 do Decreto n. 5.598/2005 devem ser consideradas as funções que demandem formação profissional de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Com relação à obrigação do cumprimento das cotas de contratação de aprendizes, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região através da 9ª Turma, confirmou a sentença proferida pela juíza da 1ª Vara do Trabalho de Contagem/MG, que julgou parcialmente uma Ação Civil Pública determinando que a reclamada procedesse à contratação de aprendizes.

Nesse sentido, a posição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

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 conhecimento 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 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 proporcionaria ao jovem aprendiz um aprendizado metódico, capaz de lhe garantir um aprimoramento profissional e intelectual. TRT 01318.2010.029.03.00.3-RO – 9ª Turma – 3ª Região – Rel. Des. Rel. João Bosco Pinto Lara – 08.03.2012.

3.9 Funções sujeitas à formação profissional

O artigo 10 do Decreto n. 5.598/2005 estabelece que as funções que devem ser contabilizadas para a apuração da base de cálculo da cota, as empresas levarão em conta a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Ficam excluídos desta base de cálculo, as funções que exijam formação de nível técnico ou superior, cargos de direção, de gerência ou cargo de confiança, art. 10, § 1º do Decreto n. 5.598/05. Também os empregados contratados temporariamente, art. 12 e os aprendizes já admitidos.

CONCLUSÃO

Pretendeu-se aqui analisar a relação jurídica pertinentes à contratação e inserção dos menores no mercado de trabalho à luz do Decreto que regulamenta a contratação de aprendizes de n. 5.598 de 1º de dezembro de 2005.

Na Idade Média foram organizadas as Corporações de Ofício, que sob o falso intuito de ensinar ofícios profissionais aos menores, os forçavam a laborar por longas jornadas.

Entretanto, no século XVIII, com o início da Revolução Industrial, essas Corporações de Ofício se transformaram em fábricas, e as máquinas começaram a substituir a força do trabalho dos homens. Foi o começo da exploração de mulheres e de crianças, sendo estas equiparadas às mulheres.

E foi com vistas aos absurdos praticados no passado que em 05 de outubro de 1988 foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil que ficou também conhecida como a constituição cidadã. Esta assegurou o exercício dos direitos sociais e individuais, além de trazer liberdade e segurança.

O novo texto Constitucional enfatizou taxativamente em seu artigo 1º a dignidade da pessoa humana como de seus fundamentos e que daquela data em diante, todos são iguais em direitos e obrigações.

Dentre esses direitos, regulamentou a idade mínima de que o menor possa admitido como aprendiz com função preponderante de prepará-lo profissionalmente no mercado de trabalho.

Destarte, diante da previsão constitucional de que o menor de quatorze anos pode se inserir no mercado com vistas a se qualificar, o Decreto n. 5.509/2005, veio regulamentar a contratação de aprendizes.

O segundo capítulo irá se ater às performances normais de uma relação de emprego, tais como os direitos trabalhistas e previdenciários, jornada de trabalho avençada, férias e como toda modalidade de contratação tem seu término e suas verbas rescisórias.

E no terceiro o papel do contrato de aprendizagem, conceitos e características, quem pode ser aprendiz e quem está obrigado a contratar e ainda outras peculiaridades advindas dessa nova relação de emprego entre aprendiz e empresa.

E para dar respaldo jurídico ao direito à profissionalização, foi permitido que mesmo celebrasse contrato de emprego, que obrigatoriamente tem que ser por escrito.

Entretanto, o tema não é pacífico no meio empresarial. Dúvidas há, e muitas são levantadas sobre a obrigatoriedade de contratação de aprendizes mesmo quando a atividade fim da empresa não demande profissionais qualificados, tais como servente, varredor de rua, coletor de lixo, gari, dentre outros. Para as profissões descritas, não há escola de formação profissionalizante, e os obreiros destinados a essas funções, em sua maioria, não tem nem formação escolar.

Diante dos fatos retromencionados e somando-se a essas exigências de contratarem aprendizes com a exigência de contratarem também pessoas portadoras de deficiência levaram os empresários a resistirem ao cumprimento de tais leis, sob o argumento de que para cumprimento dessas cotas, trazem desequilíbrio financeiro e estrutural das empresas.

REFERÊNCIAS

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 set. 2012.

_____. **Decreto n.º 5.598/05**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004.../Decreto/D5598.htm>. Acesso em: 22 set. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm>. Acesso em: 22 set. 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo: TRT – 01318-2010-029-03-00-3**. Rel. João Bosco Pinto Lara, Belo Horizonte. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 22 set. 2012.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004.