

JOSÉ HUMBERTO MAUAD FILHO
ADVOGADO EM UBERABA
ESPECIALISTA EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO – PUC-MINAS

O Contrato de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000)

1. Introdução

O contrato de aprendizagem é um contrato individual de emprego, tendo por fim principal ministrar instrução geral compatível com o ofício escolhido, beneficiando-se de seu resultado o trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 (artigo 227), assim como o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069/90), já conferiam ao adolescente o direito à proteção integral, estando aí incluído o direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observado não só o respeito à condição peculiar da pessoa em desenvolvimento, como também a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

A verdadeira intenção do legislador, ao editar a Lei nº 10.097/2000, foi de consolidar no Diploma Celetizado as disposições constitucionais, bem como as constantes no Estatuto da Criança e do Adolescente, que buscam a proteção mais ampla ao menor, imprimindo alterações, que visam uma formação técnico-profissional, dentro de um processo maior de revitalização e estimulação ao instituto da aprendizagem.

2. Evolução Histórica

Todos sabem da necessidade da formação profissional sobretudo para os menores, se não fosse somente pela pobreza que a todos assustam, podendo chegar a assumir cerca de 40% da renda familiar¹, a falta de emprego também deixa cada vez mais o mercado acirrado, tendo que, cada vez mais, se aprimorar. Essa necessidade é uma constante na história do trabalho, passando por variações segundo as características da economia de cada época.

Segundo registros históricos, o contrato de aprendizagem, surgiu na Antigüidade, nas corporações de ofício, em especial no regime de artesanato, sendo que o trabalhador ingressava na corporação com o objetivo de aprender e poder desenvolver uma obra que o aproximasse daqueles que já o exerciam, quase sempre em caráter doméstico.

Amauri Mascaro² cita um contrato de aprendizagem do ano 13 de Nero Cláudio César Augusto Germânico, datado de 21 de agosto, entre Trifon e Tolomeu, na cidade de Oxirinkos, pelo qual o primeiro entrega ao segundo o seu filho Thoonis para sua instrução no ofício de tecelão, por um ano, recaindo a responsabilidade de alimentação e vestimentas a título de assistência, estabelecidas multas a que se sujeitava o menor, se retirasse antes do prazo, e o profissional, caso não ensinasse bem.

Tem-se notícia que o primeiro texto legislativo de proteção aos menores de que se tem notícia é o Código de Hamurabi, datado de mais de 2.000 anos antes de Cristo.

Na Idade Média como cita Mascaro³, dá notícia Martin Saint Léon nos seguintes termos: “A corporação considerada em seu conjunto tem por base a divisão de todos os artesãos em três classes: aprendizes, criados e mestres; os que instruem, os que servem e os que mandam.” A aprendizagem, a primeira etapa da vida de um artesão, é uma época de

¹ Júlio Manuel Pires, tese defendida em janeiro de 1989, pela USP: “**Trabalho infantil: a necessidade e a persistência**”. No estudo foi apurado que o menor chega a assumir 40% da renda familiar e em 25% dos casos substitui a figura paterna ausente.

² **Curso de Direito do Trabalho**, p. 495.

³ *Ibidem.*, p. 495.

prova e estudo, durante a qual o futuro obreiro aprende tudo quanto concerne ao seu estado e deve, em troca, a seu mestre e instrutor uma submissão em todos os momentos.

Deve-se dar atenção à importância social de que se revestiu a aprendizagem em Roma Antiga. Hoje acredita que os *collegia* da época imperial, especialmente a partir do século III, que uma de suas finalidades consistia na tutela moral do trabalhador artesão e no encaminhar e o adestrar para o ofício os jovens trabalhadores. Entre os séculos VII e XI, os artesãos reuniram-se em *scuole*, florescentes em Roma e em Ravena.⁴

Pode-se constatar nas melhores doutrinas que foi a partir do século XI e, especialmente, do século XII, a aprendizagem expandiu-se por toda a Europa ocidental. Na França, a partir dos séculos XII e XIII, manifestou-se firmemente no seio das corporações de ofício e *métier* até a sua progressiva decadência e extinção, no século XVIII. A aprendizagem medieval apresentava-se sob a forma de um contrato celebrado entre o mestre e os pais do menor. O contrato, geralmente, era por escrito, implicando, às vezes, a exigência de uma publicidade organizada por meio do depósito do instrumento em poder dos jurados ou matrícula nos registros da comunidade. A idade variava entre dez e dezoito anos, e a duração do contrato entre dois a onze horas. Toda via, o jovem aprendiz quase sempre era empregado como doméstico.⁵

A partir de 1840, era cada vez maior o número de mulheres e de menores na indústria ganhando salários inferiores aos dos homens, Muitos dos menores eram recrutados nos asilos de órfãos e nas instituições de caridade.

Com o impacto da Revolução industrial, por acabar com as corporações de ofícios, ocorreu o declínio da aprendizagem, ficando prejudicado, pela mudança de processo de manufatura para o de mecanização. Concomitante a isso, as empresas se afastaram desse cargo, repassando-o para órgãos públicos ou para organizações mantidas pelas próprias empresas especialmente montadas para esse fim. Somente após essa época que a aprendizagem industrial, sob novas formas, passou, progressivamente, assumindo o seu antigo prestígio em todos os países. Segundo a doutrina dominante, o marco inicial da legislação protetora, foi justamente a Revolução Industrial, por ter sido o ápice da questão da exploração do trabalho.

A intervenção do Estado trouxe o abandono dos princípios ortodoxos da economia liberal. A Inglaterra editou, em 1802, o “Moral and Health Act”, primeiro ato legislativo proibitivo ao trabalho do menor por mais de dez horas diárias. Sendo esta a primeira manifestação concreta que corresponde à idéia contemporânea de Direito do Trabalho. Seguiram-se então, a França, com as Leis de 1841, 1848 e 1874, e a Suíça, com a constituição de 1874, permitindo a promulgação de normas sobre o trabalho de menores nas fábricas, o que veio a ocorrer com a Lei de 1877. Igualmente seguiram a Rússia (1882), a Bélgica (1888), a Holanda (1889), Portugal (1891) e a Alemanha, em 1891, com um Código Industrial incluindo proteção aos menores trabalhadores⁶.

No Brasil colonial, não houve a verdadeira aprendizagem, ao estilo europeu, pois lhe faltou o campo fecundo de sua germinação: a corporação de ofício. E principalmente a escravidão impedia a proteção legal dos menores.

Somente com a abolição de escravatura, passou-se a ver textos legais a respeito da proteção do menor. Após a constituição de 1891 foi baixado o Decreto nº 1.313 em 17 de janeiro de 1981, efeitos meramente formais, para aproximar o Brasil dos povos cultos. A ele sucederam o Decreto nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927 (titulado de Código de Proteção e Assistência a Menores), o Decreto nº 22.042, de 3 de novembro de 1933, baixado pelo

⁴ Curso de Direito do Trabalho, p. 424.

⁵ Op. Cit., p. 425.

⁶ Dados retirados da obra Curso de Direito do Trabalho, “Estudos em Memória de Célio Goyatá, p. 613.

Governo de Getúlio Vargas, fixando a idade mínima de 14 anos para emprego de menores na indústria, o Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935, que ratificou as Convenções Internacionais de Trabalho de nº 5 e 6, o Decreto nº 1238, de 2 de maio de 1939 e o Decreto de nº 6.029, de 26 de julho de 1940, que dispunha sobre a instituição de cursos profissionais, e o Decreto-lei nº 3.616, de 13 de setembro de 1941, que instituiu a carteira de trabalho do menor.

Seguindo a evolução legislativa nacional, veio o Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho, que destinou o Capítulo IV à proteção do trabalho do menor.

Desde essa data até hoje, extensa legislação foi expedida, em especial relativa à aprendizagem profissional, sendo-se de destacar a Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990, que instituiu o Estatuto da Criança e do Adolescente. E claro a Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000 tratando do novo contrato de aprendizagem, o qual alterou vários artigos pertinentes à aprendizagem. A referida lei também alterou a lei do FGTS.

No tocante à constituição brasileira, a Emenda Constitucional de nº 20 de 1998, trouxe alterações à idade mínima para ingresso no mercado de trabalho, passando a ser aos 16 anos e aos 14 anos para a aprendizagem, conforme a Lei nº 10.097/2000.

No século passado, com o descobrimento da habilidade profissional do empregado como sendo um fato precioso, começa-se a difundir a convicção de que é antieconômica a admissão de menores inexperientes como empregados, assim, passa-se a exigir cada vez mais um longo período de aprendizagem por parte dos empregados.

Como salienta Orlando Gomes⁷, a aprendizagem contratual ou contrato de aprendizagem, para obter sua fiel execução, torna-se indispensável à existência de quadros de mestres habilitados a transmitir as noções teóricas e práticas relacionadas com a técnica submetida à aprendizagem. Daí, em muitos países criarem contribuições especiais, como no caso do Brasil, caso do Serviço Nacional de Aprendizagem na Indústria (SENAI) e o Serviço Nacional de Aprendizagem no Comércio (SENAC), entre outros.

Salienta Amauri Mascaro⁸, que a preparação para o trabalho é feita pela via escolar, mediante cursos de formação técnica e profissional e, paralelamente, na empresa.

Organizações internacionais passaram a preocupar com o problema, criando várias convenções e recomendações visando à proteção do menor, regendo os seus direitos e deveres. Assim como, o empregador que emprega menores passa a ser obrigado a permitir aos mesmos a frequência às aulas, cuja observância é dever indeclinável do aprendiz.

Chegou-se, então à dicotomia atual entre o ensino profissional e o contrato de aprendizagem.

Cabe ressaltar a Medida Provisória nº. 251/2005 que alterou os artigos 428 e 433 da CLT, instituindo a Escola de Fábrica, alargando o período de aprendizagem para até 24 (vinte e quatro) anos, sendo que a partir de tal Medida Provisória a idade para a aprendizagem será dos quatorze anos até vinte e quatro anos.

3. Definição

O contrato de uma forma em geral sempre foi usado, em menor grau, para formalizar a contratação de atividades e de serviços. O contrato atua na sociedade como meio de ajustar obrigações entre pessoas nem sempre niveladas, mas entre pessoas de nível diferente como a relação jurídica entre o consumidor e o produtor, e a do trabalhador e do utilizador dos serviços.

Ricardo Fiuza⁹ considera a função social do contrato como sendo um princípio que *“contrasta com o pacta sunt servanda para atenuar a autonomia da vontade e promover*

⁷ Curso de Direito do Trabalho, p. 431.

⁸ Curso de Direito do Trabalho, p. 496.

a realização de uma justiça mais comutativa, acautelando desigualdades substanciais entre os contratantes”, com ele Nelson Nery Júnior e Rosa Maria de Andrade Nery.

O contrato de aprendizagem encontra proteção integral no artigo 227 da Constituição Federal de 1988, que concebe a criança e o adolescente como sujeitos de direitos, abolindo de certa forma o entendimento de mero objeto de ações assistencialistas.

O artigo 428 da CLT, modificada pela Lei nº 10.097/2000, define o contrato de aprendizagem como sendo um “contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito 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”. Tal definição se assemelha em muito com a trazida pelo Decreto nº 31.546/52 no seu artigo 1º, já revogado.

A partir de 14 de junho de 2005, através da MP nº 251/2005, passa o artigo 428 da CLT a ter a seguinte redação:

“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 quatorze e menor de 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.”

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme Convenção nº 60, *“a aprendizagem é o meio pelo qual o empregador se obriga, mediante, contrato, a empregar, um menor, ensinando-lhe ou fazendo com que lhe ensinem metodicamente um ofício, durante período determinando, no qual o aprendiz se obriga a prestar serviços ao empregador”*.

A aprendizagem, segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente, é definida como formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, estando inserida no campo da educação, e, principalmente, na educação permanente.¹⁰

Para Oris de Oliveira, a aprendizagem é a fase primeira de um processo educacional (formação técnico-profissional) alternada (conjugam-se ensino teórico e prático), metódica (operações ordenadas em conformidade com um programa que se passa do menos para o mais complexo), sob orientação de um responsável (pessoa física ou jurídica) em ambiente adequado (condições objetivas: pessoal docente, aparelhagem, equipamento¹¹).

O contrato de aprendizagem não é tão somente empregar e pagar o salário, deve o empregador transmitir ou fazer que transmitam ao aprendiz o conhecimento teórico-prático do mister ou ofício em que este pretende adestrar-se, cabendo deveres também ao menor aprendiz, que por sua vez deve executar com zelo e diligências, as tarefas necessárias a essa formação.

A lei estabelece limitações e proibições ao exercício de sua atividade, visando à proteção física, intelectual e moral do menor aprendiz.

4. Natureza Jurídica

Muito se discute a respeito da natureza jurídica do contrato de aprendizagem, não sendo pacífica entre os doutrinadores.

⁹ Novo Código Civil Comentado, Saraiva 2002. Apud Amauri Mascaro Nascimento, “**A Função Social do Contrato**”, artigo publicado em boletim Informativo de Abril/2003, SP/Brasil, Ano I – n.º 06.

¹⁰ **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei 8069, de 13 de julho de 1990, art. 62.

¹¹ **O trabalho da criança e do adolescente**, p. 89.

Existem, hoje, três correntes diversas a respeito. Primeiramente, alguns doutrinadores, como Dorval Lacerda¹², consideram a aprendizagem como sendo um contrato “*sui generis*”, cujo objetivo principal é a instrução técnica do aprendiz, e não o trabalho subordinado. Assim sendo, negam a relação de emprego.

Outros doutrinadores como Amauri Mascaro Nascimento¹³ e Oris de Oliveira¹⁴, defendem como sendo a natureza jurídica um vínculo de trabalho, com cláusulas especiais destinadas à formação profissional do prestador de serviço.

Para considerar a aprendizagem como cláusula, deve-se distinguir entre a vigência do contrato e a vigência do tempo de aprendizagem: terminado este, não haveria dissolução da relação de emprego e sim do elemento aprendizagem no contrato de trabalho, que continuaria como um contrato de trabalho comum por tempo indeterminado. Para que isso ocorra, deve a aprendizagem ser contratada livremente, pois se tratando de um contrato imposto ao empregador, este quando terminado o período de aprendizagem, não estará obrigado a continuar com o aprendiz, sendo assim, extinto o contrato. Mas certo é que o contrato de aprendizagem, sendo um contrato especial de trabalho, gera uma relação de emprego. Mas sua finalidade precípua, que inclusive lhe dá o nome, é o ensino de uma profissão ao menor aprendiz: a relação de emprego é o meio para atingir tal finalidade. Se o contrato de experiência (livremente ajustado) é a termo, com mais razão o contrato compulsório de aprendizagem, em que o serviço, é, por sua natureza, transitório¹⁵.

Para Orlando Gomes, a própria denominação da figura está a indicar a natureza íntima do negócio jurídico em tela, qual seja, o contrato de aprendizagem¹⁶.

Existem, ainda, adeptos de uma terceira corrente, sendo esta uma corrente mista, entendendo que a natureza jurídica da aprendizagem é tanto civilista quanto trabalhista, dependendo do local em que o trabalho é prestado.

Trata-se de um contrato discente, não sujeito, portanto, aos princípios dos contratos de emprego em geral, hipótese que, uma vez admitida, traria como consequência uma total discriminação entre os direitos do empregado e os do aprendiz, que seriam específicos.

Predomina no Brasil, o entendimento de que o contrato de aprendizagem inclui-se entre os contratos especiais de trabalho, uma vez que a subordinação do aprendiz empresta fator preponderante ao contrato, que tem por objeto a prestação de serviço remunerada e dirigida para o mister da profissionalização. Observe-se que o próprio artigo 428 da CLT, conceitua o contrato de aprendizagem como “contrato de trabalho especial”, não podendo assim, concluir de outra maneira.

Tais discussões em que se debatem acerca da natureza jurídica do contrato de aprendizagem decorrem, em parte, da feição complexa do contrato, em parte, do afã de melhor tutelar o menor aprendiz.

5. Alterações no Contrato de Aprendizagem

A nova Lei nº 10.097/2000, trouxe alterações significativas a dispositivos da Consolidação das leis trabalhistas (CLT) pertinentes à aprendizagem. Também acrescentou ao artigo 7º da Lei do FGTS o parágrafo 7º, no que se refere ao percentual do depósito relativo ao trabalhador menor aprendiz, reduzindo-o de 8% (oito por cento) para 2% (dois por cento).

¹² Dorval Lacerda Apud **Curso de Direito do Trabalho**: Estudos em memória de Célio Goyatá, p. 622.

¹³ **Curso de Direito do Trabalho**, p. 752.

¹⁴ Op. Cit., p. 89.

¹⁵ **Délio Maranhão, Instituições de Direito do Trabalho**, p. 264.

¹⁶ **Curso de Direito do Trabalho**, p. 431

Cabe lembrar que, foi com a Emenda Constitucional de número 20 de 1998 que a idade do menor passou para mais de 14 anos e menos de 18 anos, dando nova redação ao artigo 7º, inciso XXXIII de Constituição Federal de 1988.

A partir da Medida Provisória nº. 251/2005 que alterou os artigos 428 e 433 da CLT, instituindo a Escola de Fábrica, o período de aprendizagem passa a ser a partir dos quatorze até os vinte e quatro anos.

Mesmo com toda essa proteção ao menor, tanto no âmbito nacional quanto internacional, é notória a intensa participação de crianças e adolescentes no mercado informal de trabalho, sempre de maneira irregular e sem nenhuma expectativa de crescimento intelectual e profissional, além de prejudicar sua saúde.

Com a intenção de modificar este quadro atual, muito são os esforços dos legisladores para estruturar a profissionalização dos adolescentes, possibilitando a qualificação profissional e o engajamento correto no mercado de trabalho, além da ajuda financeira que passam a adquirir possibilitando a ajuda em casa.

5.1. Contrato de Aprendizagem antes da lei 10.097/2000

Pode-se afirmar que, a partir da promulgação da Constituição da República de 1988, com as várias recomendações e convenções internacionais, a adoção da doutrina internacional da proteção das crianças e dos adolescentes passou a ser imprescindível, adotou-se assim um modelo nacional de educação, passando a tratar da profissionalização como prioridade, inserindo-o no âmbito da política educacional, bem como foram ampliadas as hipóteses legais de aprendizagem.

A aprendizagem empresária, antes da edição da Lei nº 10.097/2000, se dava por meio da matrícula do aprendiz nos cursos mantidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC). Em caso de inexistência de vagas ou mesmo a inexistência desses cursos, ficava o empresário desobrigado da contratação nos termos da antiga redação do artigo 429 da CLT, podendo, todavia, efetuar a Aprendizagem Metódica no Próprio Emprego, onde o empregador assumia a obrigação de efetuar a aprendizagem, sob supervisão do órgão responsável. Nessas duas espécies de aprendizagem empresária a relação era de empresa-empregado.

Quando se tratavam de atividades industriais, as empresas eram obrigadas a matricular um número mínimo de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, dos operários existentes em cada estabelecimento e cujos ofícios demandassem formação profissional.

O salário era dividido em duas etapas, a primeira metade do curso de aprendizagem, o adolescente recebia ½ (meio) salário mínimo e, na segunda metade, 2/3 (dois terços) do salário mínimo. Antiga redação do artigo 80 da CLT.

O FGTS devido ao aprendiz era o mesmo do empregado maior, ou seja, 8% (oito por cento) sobre o seu salário.

A duração do trabalho do menor era submetida aos mesmos princípios gerais dos empregados. A jornada diária de trabalho do menor era de no máximo 8 horas, e a semanal, de 44 horas. Era aceito também a prorrogação da jornada de trabalho nos casos de compensação de horas, e em casos de força maior, desde que fosse imprescindível para o funcionamento do estabelecimento.

A CLT de 1943, permitia o trabalho do menor a partir dos 12 anos de idade. Porém a Constituição Federal de 1988 no seu artigo 7º, inciso XXXIII, elevou a idade para 14 anos, salvo nos casos de menores aprendizes, estes podendo trabalhar a partir dos 12 anos de idade. Aproximou-se, assim, a legislação brasileira de outras, como se fazia conveniente. Todavia foi revogado pela Emenda Constitucional de número 20 que alterou o texto constitucional passando a considerar aprendiz o maior de 14 anos e menor de 18 anos, e a aceitar o trabalho do maior de 16 anos de idade.

Era aplicado como tempo máximo para a aprendizagem não superior a 3 anos.

O conceito de aprendizagem era encontrado no Decreto nº 31.546, de 1952, cujo contrato de aprendizagem era “aquele entre um empregador e um trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos de idade, pelo qual ao menor sejam ministrados ensinamentos metódicos do ofício, assumindo, o menor, o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem”.

Desde a Portaria de nº 43, de 1953, ficou tipificado que o contrato de aprendizagem entre a empresa e o menor deve ser formal, por escrito, e a carteira de Trabalho deve ser anotada, sendo essas as condições jurídicas do contrato.

5.2. Principais mudanças advindas da Lei 10.097/2000

A exploração do trabalho de menores apresenta-se, no contexto nacional, como decorrência da miséria do povo e do descaso da sociedade, constituindo-se ponto de vergonha para um país que se diz em desenvolvimento e democrático.

A Lei nº 10.097/2000 inseriu no âmbito da CLT algumas determinações já existentes na legislação esparsa, trazendo assim, maior certeza jurídica na sua utilização e maior visibilidade dos dispositivos inseridos na CLT.

Inovação marcante da Lei nº 10.097/2000 foi conceituar o contrato de aprendizagem, definição esta até então inexistente no nosso Estatuto Celetizado, ganhando artigo específico, que é o 428, que assim preleciona: “*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 quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico profissional metódico, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação*”. Inovação esta marcante, mas não a única, pois várias foram as inovações marcantes na transformação da aprendizagem no Brasil.

Os cursos não mais serão ministrados apenas pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, mas preferencialmente por estes, e supletivamente pelas Escolas Técnicas de Educação ou pelas Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, desde que registradas no conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CLT, artigo 430).

Fica fixado o mínimo e o máximo em relação à obrigação de empregar aprendizes, assim, todos os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços de Aprendizagem um número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, desde que essas funções demandem formação profissional, conforme artigo 429 da CLT. Com ressalva às entidades sem fins lucrativos, que tenham por objeto a educação profissional, para estas é inaplicável tal limite.

Cabe agora, a terceirização para a contratação dos menores, ou seja, o menor poderá ser contratado pela empresa onde se realizará a aprendizagem, como também pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou entidades similares. Nesse último caso, o vínculo de emprego será com a entidade educadora e não com a empresa tomadora dos serviços, cabendo subsidiariedade em caso de inadimplência do empregador, conforme Súmula nº 331, IV, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Alterando-se o artigo 430 da CLT, possibilita-se, na hipótese de insuficiência dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, o preenchimento dos percentuais indicados no artigo 429 da CLT, por meio de terceirização, patrocinada por entidades sem fins lucrativos, tendo como finalidade a profissionalização dos adolescentes. Os cursos de aprendizagem não podem mais serem estipulados por mais de dois anos e a jornada de trabalho será de 6 (seis) horas para menores que ainda não tiverem completado o ensino fundamental, e de 8 (oito) horas para aqueles que já concluíram e desde que sejam computadas as horas destinadas à

aprendizagem teórica. Cabe lembrar que, ficou afastada qualquer possibilidade de prorrogação e compensação de jornada.

A Lei nº 10.097/2000 introduziu o parágrafo 7º no artigo 15 da Lei nº 8.036/90, dizendo que o depósito do FGTS será somente no percentual de 2% (dois por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior e que será garantido o salário mínimo hora, salvo condição mais vantajosa.

Já era hora, da ocupação laboral dos menores receber sérias mudanças em sua legislação e em sua política. Espera-se que possa ser revertido o atual quadro social e que seja solucionado o abandono e a marginalização de crianças e adolescentes.

5.2.1. Características e Requisitos do Contrato de Aprendizagem

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, de prazo determinado, conforme artigo 428 da Consolidação das Leis Trabalhistas. É aplicável às espécies de aprendizagem reguladas pelo artigo 429 (por meio dos serviços nacionais de aprendizagem) e pelo artigo 430 (por meio de Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional).

Nos termos do artigo 428 da CLT, pode-se retirar as características do contrato de aprendizagem: ajuste por escrito; prazo determinado; permitido aos adolescentes maiores de 14 (quatorze) e menores de 24 (vinte e quatro) anos; exigência de inscrição do adolescente em programa de aprendizagem.

O seu objeto é o fornecimento ao menor de formação técnico-profissional, metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, o qual deverá ser retribuído com a execução, pelo aprendiz, das tarefas necessárias a essa formação com zelo e diligência.

Tem como requisitos formais de validade: anotação na CTPS; matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental; inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica; percepção do salário mínimo hora se mais favorável; jornada de trabalho não excedente a 6 (seis) horas diárias, com exceção para os aprendizes que completaram o ensino fundamental e proibido a complementação ou prorrogação da jornada.

5.2.2. Rescisão Contratual

As causas de extinção da dissolução contratual pouco mudaram após a Lei 10.097/2000, cita Alice Monteiro de Barros em livro publicado em 1997, que a dissolução contratual se dava além das causas comuns de extinção ou dissolução contratual, por mais três causas:

“a) pelo empregador, indiretamente, quando não adotadas as medidas indicadas pela autoridade competente (artigo 407, parágrafo único);

b) pela autoridade competente, quando entender que o serviço é prejudicial à saúde, desenvolvimento físico e moral do menor (artigo 407, caput);

c) pelo responsável legal, como dever, ocorrendo a possibilidade de prejuízo à saúde e moralidade do menor (arts. 408 e 424).”¹⁷

Hoje, o contrato de aprendizagem se extinguirá no seu termo, ou, quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda, nas seguintes hipóteses: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; pedido de demissão do aprendiz; dispensa por justa causa, conforme artigo 482 da CLT.

¹⁷ **Curso de Direito do Trabalho.** Estudos em memória de Célio Goyatá, p.626.

Essas hipóteses de rescisão contratual estão previstas no artigo 433 da CLT, o qual é taxativo. Deve lembrar que o aprendiz goza de estabilidade no curso da aprendizagem, portanto, fica inaplicável o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

Com a MP 251/2005 o artigo 433 da CLT passa a ter o seguinte enunciado:

“Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II - falta disciplinar grave;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;

IV - a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionado neste artigo”.

5.3. Adolescente ao invés de menor

Para muitos já era hora de mudar a terminologia menor, para algo mais moderno, seguindo os padrões internacionais e até mesmo nacional, de acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente.

Para Tarcio José Vidotti¹⁸, a expressão menor esta a muito superada pelas expressões criança e adolescente, razão pela qual o autor sugere que deveriam aproveitar as alterações de diversas normas do capítulo IV para atualizar os termos utilizados pela CLT.

A nova lei foi efetivada em regime de urgência constitucional e atropelou de certa forma qualquer possibilidade de debate, perdendo oportunidade impar de refazer todo o capítulo IV da CLT, adequando a terminologia utilizada pela moderna doutrina internacional da proteção integral das crianças e dos adolescentes.

6. Conseqüências do trabalho do menor aprendiz

As conseqüências do trabalho do menor aprendiz são muitas, tanto a favor do menor quanto contra o seu desenvolvimento e à sua saúde.

O que mais se discute hoje não são os problemas que possam causar aos menores, e sim o grave quadro social que o país atravessa, com isso os Tribunais¹⁹ vem entendendo que é possível o trabalho do menor de 16 anos como simples empregado.

É lamentável que o Brasil, um país de tantas incertezas, desigualdades e muita pobreza, queira se colocar entre os países desenvolvidos, ao ponto de proibir o trabalho do menor de 16 anos de idade.

O Poder Judiciário vem acompanhando essa situação com os olhos voltados ao trabalho, analisando os prejuízos possíveis para o menor. Segundo recente decisão da 3ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG), cujo Relator foi o Desembargador Isalino Lisbôa, foi concedido o Direito ao Trabalho para adolescente com 15 anos de idade, baseado no atual quadro social que o país atravessa juntamente com a ausência de prejuízo para o adolescente. Tal decisão cita ainda o artigo 227 da Constituição Federal de 1988, com as devidas modificações inseridas pela Emenda Constitucional nº 20.

Segundo tal dispositivo da Constituição Federal, artigo 227, é possível conceder autorização para o trabalho do menor, desde que em estabelecimento conceituado na comarca, em face do benefício que o trabalho lhe trará, com vista exclusiva ao seu desenvolvimento pessoal e profissional, amadurecimento, experiência, atributos indispensáveis ao seu

¹⁸ Breves anotações a respeito das alterações promovidas pela lei 10.097/2000 no contrato de aprendizagem, p. 09.

¹⁹ TJMG – AC 247.335-3/00 – 3ª C.Cív. – Rel. Des. Isalino Lisbôa – DJMG – 10.09.2002.

ajustamento psicossocial, máxime se provado que o trabalho não o impedirá de continuar seus estudos.

A questão do trabalho do menor não se pode ser visto apenas sob o ponto de vista legal, mas principalmente levar em conta o grave quadro social que se instaurou no país, levando grande número de famílias brasileiras a viver abaixo da linha da pobreza, sem teto, sem vestuário, sem alimentação e sem acesso à escola, saúde e lazer, lamentavelmente impede que o menor de 16 anos viva exclusivamente a expensas de seus responsáveis e se dedique somente à escola e ao lazer, até a aquisição da maioridade legal, como certos preceitos legais declamam.

Parece um pouco utópico imaginar um adolescente de 14 (quatorze) ou 15 (quinze) anos vivendo nas condições que vivem hoje, pensando em lazer e escola, uma vez que não se tem escolas para todos e quando tem as escolas são despreparadas. Como se falar em lazer numa favela onde só se vê nas ruas traficantes comercializando drogas. Deixar um adolescente nessas condições é criar mais e mais traficantes, delinquentes. Se você não tem nem mesmo o que comer, nem onde morar, como pensar em lazer.

Na difícil fase da adolescência e juventude dos tempos atuais, é mais positivo para o menor dedicar seu tempo desde cedo ao trabalho saudável, com direitos trabalhistas garantidos e direito à escola respeitado, que deixá-lo entregue à ociosidade.

Espera-se que, os representantes do povo no poder legislativo, atentem para os prejuízos que estão causando ao povo e ao país, na insistência da proibição do trabalho de menores de 16 (dezesesseis) anos.

Com as mudanças na aprendizagem no Brasil, resta torcer para que de certo, todavia deve-se salientar o esforço do legislador para diminuir os custos empresariais ao permitir a terceirização da contratação e ao reduzir o percentual devido ao FGTS, de 8% (oito por cento) para 2% (dois por cento).

Acredita-se muito que, umas das grandes soluções ao problema da exploração do trabalho infantil no Brasil é a profissionalização dos pequenos obreiros. Sem tal profissionalização, o destino dos adolescentes certamente é permanecer no mercado de trabalho informal e irregular, distante da proteção prevista na Constituição Federal e no Estatuto da Criança e do Adolescente. Muito acredita que com tais mudanças possibilitarão uma maior participação dos adolescentes em programas de formação e abrirão um novo caminho para o trabalho infantil no Brasil.

6.1. O contrato de Aprendizagem na vida do adolescente (física e psíquica)

Rege-se hoje, o princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, com isso tem-se uma longa lista de locais ou serviços perigosos ou insalubres, positivada pela portaria do Ministério do trabalho e Emprego, SIT/MTE n° 20/2001 e 04/2002.

Os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos, desde que realizados fora das áreas de risco à saúde e à segurança do menor. São exemplos de locais e serviços considerados perigosos ou insalubres para menores de 18 (dezoito) anos: trabalhos na construção civil ou pesada; trabalhos de afiação de ferramentas e instrumentos metálicos em afiadora, rebolo ou esmeril, sem proteção coletiva contra partículas volantes; trabalhos de direção de veículos automotores e direção, operação, manutenção ou limpeza de máquinas ou equipamentos, quando motorizados e em movimento; trabalhos na operação industrial de reciclagem de papel, plástico ou metal; trabalhos no preparo de plumas ou crinas; trabalhos em tecelagem; trabalhos na coleta, seleção ou beneficiamento de lixo; trabalhos em lavanderias industriais; trabalhos em espaços confinados; trabalhos em porão ou convés de navio; trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização da cana-de-açúcar; entre outros locais.

Tal proibição poderá ser elidida por meio de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde e a segurança dos adolescentes, o qual deverá ser depositado na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas oportunidades.

Sempre que houver controvérsia quanto à efetiva proteção dos adolescentes envolvidos nas atividades constantes do referido parecer, o mesmo será objeto de análise por Auditor-Fiscal do Trabalho, que tomará as providências legais cabíveis.

6.2. Aspecto Social

Para Francisco Fausto²⁰, o principal responsável para o crescimento da exploração infantil é o baixíssimo valor do salário mínimo. Para ele as famílias mais pobres põem os filhos para trabalhar muito cedo principalmente nas lavouras porque, do contrário, não há como garantir a subsistência da família.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE²¹), 5,4 milhões de pessoas de 5 (cinco) a 17 (dezesete) anos de idade trabalhavam no Brasil no ano de 2001.

Para que isso não ocorra, o presidente do TST propõe cobrar uma maior fiscalização por parte do governo federal e compara a exploração do menor com a escravidão, uma vez que ambos agridem a natureza humana.

Verifica-se que o melhor é a legalidade do trabalho a partir dos 14 (quatorze) anos de idade, com todos os direitos garantidos. Com essa nova lei de aprendizagem, se posto em prática corretamente, pode melhorar em muito a situação de muitas crianças no Brasil. Mister se faz que a sociedade absorva e cumpra a legislação que trata do aprendiz, haja vista hoje ela não faz parte da consciência nacional, e nem tão pouco da consciência jurídica.

Contudo, a lei é clara e trabalho mesmo somente a partir de 16 anos, exceto na forma de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos. Fora desse parâmetro o trabalho infantil deve ser combatido em todos os termos porque ele desvia a criança da escola e dos seus deveres de futuro cidadão no Brasil. Na 90^a Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as piores formas de trabalho infantil e o trabalho informal foram os principais temas debatidos pelos 175 países membros.

Há evidente potencialidade do Programa de Aprendizagem. Uma vez adequado e regulamente implementado contribuirá, não só para almejada escolarização, como também a qualificação profissional para o trabalho. Deve ainda lembrar, que com o salário mínimo hora garantido, o menor poderá ajudar em casa, amenizando pelo menos as suas despesas.

7. CONCLUSÃO

A Lei n° 10.097/2000 inseriu no âmbito da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) algumas determinações já existentes na legislação esparsa, como também em convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho. Consolidando no mundo jurídico a chamada Política de Educação Profissional, onde o labor, qualificado como educativo, visa sobretudo a aquisição de conhecimento profissionalizantes, combatendo a exploração ao trabalho infantil. Trazendo mais visibilidade e proporcionando mais credibilidade na sua aplicação. Mostrando certa preocupação do poder público com os problemas sociais.

Todas as mudanças em relação às normas reguladoras do trabalho infantil representam um esforço para tornar a aprendizagem de nossas crianças e adolescentes mais viável para os empresários, com a redução dos custos empresariais, permitindo a terceirização

²⁰ Em entrevista publicada na site: www.tst.gov.br Acesso em: 25/06/03 às 14h30min'

²¹ www.ibge.gov.br Acesso em: 25/06/03 às 15h15min'

da contratação e reduzindo significativamente o percentual devido ao FGTS, de 8% (oito por cento) para 2% (dois por cento).

A Lei nº 10.097/2000 também abre um amplo espaço para que outras instituições de ensino passem a atuar na atividade técnico e educacional da aprendizagem, suprindo as eventuais carências e fortalecendo o programa.

Além disso, a lei obriga que todos os estabelecimentos de qualquer natureza devam empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação técnico profissional.

Deve-se acreditar que os Serviços de Aprendizagem irão dinamizar seus programas de aprendizagem e formação profissional metódica e progressiva em prol do desenvolvimento nacional. Pode-se assim, tentar solucionar o grande problema da exploração do trabalho infantil no Brasil, pois com a profissionalização dos pequenos obreiros é uma grande saída para acabar com essa exploração.

Sem a formação profissional e conseqüentemente sem emprego, o destino dos adolescentes é permanecer no mercado de trabalho informal e irregular, distante da proteção integral prevista na Constituição Federal e no Estatuto da Criança e do Adolescente.

Acredita-se que as inovações possibilitam uma maior participação dos adolescentes em programas de formação e abri um novo caminho para o trabalho infantil no Brasil, principalmente em virtude da possibilidade de suplementação da aprendizagem pelas entidades sem fins lucrativos e escolas técnicas de educação.

Com a criação da MP 251/2005, denominada de “escola de fábrica”, não se vê modificações plausíveis de urgência que justifique tal medida e nem mesmo modificações consistente que mostre um novo rumo à aprendizagem no Brasil. A principal mudança foi o alargamento para até vinte e quatro anos o tempo para a duração do contrato de aprendizagem e só, data máxima vênua.