

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

CURSO DE DIREITO

MAIRELE MEZZARI FERNANDES

**ASPECTOS DESTACADOS DO CONTRATO DE TRABALHO DO APRENDIZ, À
LUZ DO DECRETO Nº 5.598/2005**

CRICIÚMA

2013

MAIRELE MEZZARI FERNANDES

**ASPECTOS DESTACADOS DO CONTRATO DE TRABALHO DO APRENDIZ, À
LUZ DO DECRETO Nº 5.598/2005**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado para obtenção do grau de
Bacharel no Curso de Direito da
Universidade do Extremo Sul Catarinense,
UNESC.

Orientadora: Prof^a Esp. Morgana Cardozo
de Farias

CRICIÚMA

2013

MAIRELE MEZZARI FERNANDES

**ASPECTOS DESTACADOS DO CONTRATO DE TRABALHO DO APRENDIZ, À
LUZ DO DECRETO Nº 5.598/2005**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, 12 de dezembro de 2013

BANCA EXAMINADORA

Profª Morgana Cardozo de Farias - Esp. - (UNESC) - Presidente da Banca

Profª Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto - Esp. - (UNESC)

Profª Raquel de Souza Felício - Esp. - (UNESC)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, pela força e sabedoria em todos os passos da minha vida, principalmente nesta caminhada.

Aos meus filhos, João Vítor e Luís Gustavo, pela paciência e, principalmente, por nunca me cobrarem, compreendendo minha ausência durante estes cinco anos de faculdade e realização do presente trabalho.

Agradeço aos meus pais, Ederlene e João, pelo apoio incondicional. Não existem palavras que expressem o que vocês fizeram e ainda fazem por mim. Serei eternamente grata.

Ao meu esposo e amigo, Alex, pela paciência com a minha impaciência, e por sempre caminhar ao meu lado durante esta trajetória.

Tenho muito que agradecer à minha querida avó, pelo auxílio prestado à minha educação, desde o meu nascimento, contribuindo muito para que eu chegasse até aqui, sem contar o carinho e dedicação dedicados aos meus filhos.

Não poderia deixar de agradecer à minha orientadora, Professora Morgana Cardoso de Farias, por ter aceitado me orientar e, principalmente, pela atenção e dedicação com que se fez presente nesta monografia.

A todos os professores, pelo conhecimento transmitido ao longo destes cinco anos de graduação.

Enfim, a todos os meus familiares, amigos e colegas que, durante toda a trajetória acadêmica, de alguma maneira me incentivaram a seguir em frente.

RESUMO

“Aspectos Destacados do Contrato de Trabalho do Aprendiz, à Luz do Decreto nº 5.598/2005” é o tema desta pesquisa, a qual tem por objetivo analisar os principais questionamentos acerca do contrato de trabalho do aprendiz através da elucidação de características e peculiaridades trazidas pela legislação. O estudo foi realizado por meio de uma pesquisa bibliográfica, orientada pelo método dedutivo, a partir do seguinte questionamento: como deve ser o contrato de trabalho do jovem aprendiz? Com base em obras especializadas e em documentos legais, a fundamentação teórica está dividida em três partes, sendo que a primeira aborda o histórico e as principais alterações das legislações referentes ao aprendiz, mostrando o surgimento da aprendizagem no Brasil, as alterações legislativas mais importantes, o regulamento trazido pela Lei da Aprendizagem e as mudanças oriundas do Decreto nº 5.598/05. Na segunda parte, o referencial teórico discute o contrato de trabalho do aprendiz e seus direitos trabalhistas e previdenciários, informando quem pode ser aprendiz e quais são as entidades qualificadas para fornecer formação técnico-profissional metódica; caracteriza, também, a jornada de trabalho e as férias do aprendiz, a base para cálculo de seu salário e a alíquota do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. A terceira parte da fundamentação apresenta os benefícios da contratação do aprendiz e sua obrigatoriedade, apontando tanto os estabelecimentos obrigados a contratar quanto aqueles dispensados, a competência para fiscalização do cumprimento das cotas de aprendizagem e as sanções impostas às empresas que desobedecerem à legislação. Os resultados demonstram a evolução no conceito de aprendizagem, no contrato de trabalho do aprendiz e nos direitos conferidos a adolescentes e jovens aprendizes, embora também evidenciem a necessidade de maior rigor na fiscalização referente à aprendizagem para o trabalho. Discutir tal assunto torna-se uma importante colaboração não só para o conhecimento acerca das características e peculiaridades sobre o contrato de aprendizagem, mas, também, para divulgação, a adolescentes/jovens e empregadores, dos benefícios da adequada qualificação de adolescentes e jovens para o mercado de trabalho.

Palavras-chave: Contrato de aprendizagem. Decreto nº 5.598/2005. Direitos do aprendiz. Qualificação.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|---------|--|
| § | Parágrafo |
| art. | Artigo |
| CAMEP | Centro de Apoio ao Menor Patrulheiro |
| CBO | Classificação Brasileira de Ocupações |
| CF | Constituição Federal |
| CIEE | Centro de Integralização Empresa-Escola |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CNAP | Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional |
| CTPS | Carteira de Trabalho e Previdência Social |
| ECA | Estatuto da Criança e do Adolescente |
| ESFL | Entidade Sem Fins Lucrativos |
| FGTS | Fundo de Garantia por Tempo de Serviço |
| MPT | Ministério Público do Trabalho |
| MTE | Ministério do Trabalho e Emprego |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| ONG | Organização Não-Governamental |
| SEBRAE | Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas |
| SENAC | Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial |
| SENAI | Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial |
| SENAR | Serviço Nacional de Aprendizagem Rural |
| SENAT | Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte |
| SESCOOP | Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo |
| TRT | Tribunal Regional do Trabalho |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 7 |
| 2 HISTÓRICO E AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DAS LEGISLAÇÕES REFERENTES AO APRENDIZ..... | 9 |
| 2.1 HISTÓRICO DE COMO E QUANDO SURTIU A APRENDIZAGEM NO BRASIL | 9 |
| 2.2 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO DO APRENDIZ | 11 |
| 2.3 REGULAMENTO DA APRENDIZAGEM ATRAVÉS DA LEI Nº 10.097/2000..... | 13 |
| 2.4 AS MUDANÇAS TRAZIDAS PELO DECRETO Nº 5.598/05 | 15 |
| 3 CONTRATO DE TRABALHO DO APRENDIZ E SEUS DIREITOS TRABALHISTAS..... | 19 |
| 3.1 CONTRATO DE TRABALHO DO APRENDIZ..... | 19 |
| 3.2 QUEM PODE SER APRENDIZ..... | 23 |
| 3.3 ENTIDADES QUALIFICADAS PARA FORMAÇÃO TÉCNICO- PROFISSIONAL METÓDICA | 26 |
| 3.4 JORNADA DE TRABALHO DO APRENDIZ | 29 |
| 3.5 FÉRIAS..... | 32 |
| 3.6 BASE DE CÁLCULO DO SALÁRIO DO APRENDIZ..... | 34 |
| 3.7 ALÍQUOTA DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO | 36 |
| 3.8 DA RESCISÃO E EXTINÇÃO CONTRATUAL | 37 |
| 4 CRITÉRIOS E OBRIGATORIEDADE PARA A CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ, POR PARTE DO EMPREGADOR | 40 |
| 4.1 ESTABELECIMENTOS OBRIGADOS A CONTRATAR APRENDIZES | 40 |
| 4.2 ESTABELECIMENTOS DISPENSADOS DE CONTRATAR | 44 |
| 4.3 FUNÇÕES EXCLUÍDAS E OBRIGATÓRIAS PARA EFEITO DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZAGEM..... | 45 |
| 4.4 PENALIDADES ÀS ENTIDADES EM CASO DE DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DE APRENDIZAGEM | 49 |
| 4.5 COMPETÊNCIA DE FISCALIZAR..... | 52 |
| 5 CONCLUSÃO..... | 55 |
| REFERÊNCIAS | 57 |

1 INTRODUÇÃO

A aprendizagem para o mundo do trabalho tem sido, ao longo da história, carregada de exploração à mão de obra infantil, uma vez que a aprendizagem voltada a crianças e adolescentes era destinada a seres totalmente desprovidos economicamente e que não possuíam outra alternativa a não ser trabalhar para ajudar economicamente a família. No caso da aprendizagem, existia a desculpa de que lhes era ensinado um ofício.

No decorrer dos tempos, foram surgindo legislações que ajudaram a construir a verdadeira finalidade da aprendizagem. Hoje, o adolescente/jovem, adentra no mercado de trabalho de forma qualificada, pois aprende por meio de atividades práticas e teóricas.

As leis, mais rígidas ao proteger os direitos das crianças e adolescentes, passaram a determinar idades para o desenvolvimento da aprendizagem, vetando o trabalho de crianças, regulamentando os contratos de aprendizagem e, principalmente, garantindo direitos trabalhistas e previdenciários.

As principais alterações vieram por meio da Lei nº 10.097/00, que regulamentou a aprendizagem, e do Decreto nº 5.598/05, que estendeu a faixa etária dos aprendizes, passando-a de 14 a 18 anos para 14 a 24 anos.

É com base neste Decreto que a presente monografia abordará os aspectos trabalhistas do contrato de trabalho do aprendiz. Tendo como tema “Aspectos Destacados do Contrato de Trabalho do Aprendiz, à Luz do Decreto nº 5.598/2005”, o estudo visa analisar os principais questionamentos acerca do contrato de trabalho do aprendiz através da elucidação de características e peculiaridades trazidas pela legislação, com vistas a responder ao seguinte questionamento: como deve ser o contrato de trabalho do jovem aprendiz?

Utilizando como metodologia uma pesquisa bibliográfica baseada em livros, artigos e documentos legais, o trabalho está estruturado em três capítulos.

No primeiro capítulo, abordam-se o histórico e as principais alterações das legislações referentes ao aprendiz, apontando o regulamento da aprendizagem trazido pela Lei nº 10.097/00 e as mudanças advindas do Decreto nº 5.598/05.

O foco do segundo capítulo é a discussão sobre o contrato de trabalho do aprendiz e seus direitos trabalhistas e previdenciários, abordando: as características do contrato de aprendizagem, quem pode ser aprendiz, as entidades qualificadas

para fornecer formação técnico-profissional metódica, além de informações sobre a jornada de trabalho do aprendiz, férias, base de cálculo para o salário do aprendiz, alíquota do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e elementos fundamentais para rescisão e extinção contratual.

No terceiro capítulo, discutem-se os benefícios da contratação do aprendiz e sua obrigatoriedade, apresentando: estabelecimentos que são obrigados a contratar aprendizes e aqueles dispensados desta contratação, funções excluídas e obrigatórias para efeito de cálculo da cota de aprendizagem, penalidades impostas às entidades que descumprirem a legislação da aprendizagem e competência para fiscalizar.

A importância desta pesquisa reside no conhecimento levantado acerca das características e peculiaridades sobre o contrato de aprendizagem, as quais, devidamente divulgadas a adolescentes/jovens e empregadores, podem contribuir para que mais aprendizes possam participar dos programas de aprendizagem e qualificar-se adequadamente para o mercado de trabalho.

2 HISTÓRICO E AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DAS LEGISLAÇÕES REFERENTES AO APRENDIZ

2.1 HISTÓRICO DE COMO E QUANDO SURTIU A APRENDIZAGEM NO BRASIL

A aprendizagem no Brasil, assim como em outros países, passou por diversas mudanças, grandes transformações e um histórico de pontos negativos que, ao longo do tempo, felizmente, foram incorporando-se, trazendo o real sentido da aprendizagem e fazendo com que a aprendizagem, hoje, apresente características dos períodos históricos antecedentes.

A trajetória da educação profissional no Brasil, desde a época da colonização, mostrou ser destinada a pessoas que não possuíam perspectiva de crescimento profissional. Segundo Cunha (2000), no Brasil Colônia existia uma grande diferença na educação profissional: enquanto filhos de colonizadores recebiam uma educação intelectual, os escravos exerciam ofícios elementares, aprendidos na própria prática do labor. Quando praticados por homens brancos, tais ofícios eram vistos de forma preconceituosa por tratar-se de trabalho manual, ocupação dos escravos.

Ofício nada mais é do que a realização de uma obra ou trabalho profissional, sendo que a origem do termo, segundo o *site* Que Conceito ([2013?], p. 1), provém do latim *opficium* que, na língua portuguesa, significa realizar um trabalho ou uma obra na prática, porque “[...] ofício se aprende praticando e aprendendo trabalhando”.

A discriminação dessas atividades acabou fazendo com que muitas pessoas rejeitassem determinadas profissões, pois era preciso que, junto com o trabalho, estivesse a aprendizagem; entretanto, o ofício era destinado às crianças e jovens que não tinham opções, assim como a crianças/jovens de rua e abandonados. Assim, Fonseca (1962, p. 278) acredita que era voltado ao fim beneficente:

Os cegos, os abandonados, os órfãos, os pobres despertariam piedade e para eles surgiram os asilos, os patronatos, as associações protetoras, os orfanatos, onde, além do abrigo e do sustento que ofereciam, também havia ensino de ofícios para os infelizes de ambos os sexos.

Aos aprendizes eram ensinados o artesanato, a manufatura e a indústria, mas o aprendizado não era realizado no espaço escolar, ocorrendo nos engenhos, em moradias de jesuítas, em minas, nos arsenais de marinha e nas corporações. Manacorda (2002, p. 161, grifo do autor), ao tratar da História Geral, afirma:

Tanto nos ofícios mais manuais quanto naqueles mais intelectuais, é exigida uma formação que pode parecer mais próxima da escolar, embora continue a se distinguir da escola pelo fato de não se realizar em um “lugar destinado a adolescentes”, mas no trabalho, pela convivência de adultos e adolescentes.

Neste sentido, Nascimento, A. (2013, p. 912) acrescenta:

Na época corporativa, o menor aprendiz, sujeito aos ensinamentos do mestre e do companheiro, realizava atividades produtivas também com o caráter marcadamente didático, segundo a disciplina das diferentes Corporações de Ofícios medievais.

Para Steffhan (2002, p. 108), a primeira norma a fazer menção sobre a aprendizagem, mesmo sem conceituá-la, foi o Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891, que, em seu art. 2^o¹, permitiu o trabalho de crianças a partir de oito anos, na condição de aprendizes, somente nas fábricas de tecidos. Todavia, conforme Nascimento, A. (2004), tal Decreto jamais foi regulamentado.

A figura do aprendiz, originalmente, surgiu no Decreto nº 13.064, de 12 de junho de 1918², o qual deu novo regulamento à Escola de Aprendizes Artífices. Acerca do tema, Martins (2008, p. 602) expõe: “O contrato de aprendizagem tem origem nas corporações de ofício, em que o trabalhador ingressava na corporação com o objetivo de aprender e poder desenvolver uma obra que o tornasse mestre”.

A escola de aprendizes artífices foi criada pelo Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, cujo art. 1^o previa: “Em cada uma das capitais dos Estados da República o Governo Federal manterá, por intermédio do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, uma Escola de Aprendizes Artífices destinada ao ensino profissional primário gratuito”. A instituição visava atender filhos dos desfavorecidos economicamente, os quais buscavam, com a aprendizagem, condições melhores de vida. Nas referidas escolas, os mestres ensinavam um ofício aos aprendizes.

No Governo de Getúlio Vargas, foi criado, por meio do Decreto nº 5.091 (BRASIL, 1942), o conceito de aprendizagem, conforme determinado pelo art. 1^o: “[...] considera-se aprendiz o trabalhador menor de dezoito anos e maior de quatorze anos, sujeito à formação profissional metódica do ofício em que se exerça o seu trabalho”.

¹ Art. 2^o Não serão admitidas ao trabalho efetivo nas fábricas crianças de um e outro sexo menores de 12 anos, salvo, a título de aprendizado, nas fabricas de tecidos as que se acharem compreendida entre aquela idade e a de oito anos completos. (BRASIL, 1891)

² Art. 1^o Fica aprovado o regulamento das Escolas de Aprendizes Artífices que a este acompanha e vae assinado pelo Ministro de Estado dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio. (BRASIL, 1918).

Na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943), em seu art. 429, a lei da aprendizagem tornou-se obrigatória nas indústrias, sendo destinada aos aprendizes de quatorze a dezoito anos e impondo a obrigatoriedade da matrícula em cursos de aprendizagem.

Logo, o setor comercial tratou de regulamentar a lei de aprendizagem. O Decreto nº 8.622 (BRASIL, 1946) estabeleceu em seu art. 1º: “Os estabelecimentos comerciais de qualquer natureza, que possuírem mais de nove empregados, são obrigados a empregar e matricular nas escolas de aprendizagem do SENAC”.

Nesse período, os cursos de aprendizagem eram oferecidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), criado em 1942, e pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), criado em 1946, através dos Decretos nº 4.048, de janeiro de 1942³, e nº 8.622, de janeiro de 1946⁴, respectivamente. Ambos recebiam menores aprendizes encaminhados pelas empresas contratantes, sendo que o SENAI foi criado para atender às necessidades de formar mão de obra para as indústrias e o SENAC foi implantado com a intenção de qualificar trabalhadores para atuarem nas atividades comerciais.

2.2 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO DO APRENDIZ

Historicamente, a aprendizagem no Brasil sofreu inúmeras alterações na legislação, lembrando que a aprendizagem era voltada apenas para o menor; infelizmente, na história antecedente, a aprendizagem era usada como uma forma de exploração do menor, visando apenas a mão de obra barata, com a “desculpa” de que lhes era ensinado um ofício.

Ao longo do tempo, a legislação foi adequando-se, buscando a proteção ao adolescente e, indo além, visou a inserção do aprendiz no mercado de trabalho, de forma qualificada, visto que, na maioria das vezes, o aprendiz é uma pessoa economicamente carente, que não teria outra oportunidade de adentrar no mercado de trabalho de forma qualificada não fossem os benefícios da aprendizagem. Neste sentido, Steffan (2002, p. 108), diz que a aprendizagem, “[...] atualmente passou a

³ Decreto Lei nº 4.048, de janeiro de 1942, em seu art. 1º: “Fica criado o Serviço Nacional de aprendizagem dos Industriários”. (BRASIL, 1942).

⁴ Decreto Lei nº 8.622, de janeiro de 1946, em seu art. 1º: “Fica atribuído à Confederação Nacional do Comércio o encargo de organizar e administrar, no território nacional, escolas de aprendizagem comercial”. (BRASIL, 1946).

ser necessidade para a persecução de postos de trabalho, já que o desenvolvimento tecnológico exige dos trabalhadores a mais variada formação profissional”.

A CLT, logo na sua promulgação, introduziu a aprendizagem no capítulo referente ao menor e tratou de regulamentá-la para adolescentes de 14 a 18 anos, matriculados em curso de aprendizagem; entretanto, alguns de seus artigos sofreram mudanças por conta da criação de leis e decretos específicos sobre o tema. Vale ressaltar que a CLT (BRASIL, 1943), no parágrafo 1º do art. 428, valida a aprendizagem da seguinte forma:

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O Decreto nº 31.546, de 06 de outubro de 1952, conceituou a aprendizagem, estabeleceu requisitos e criou regras que até então não existiam, pois as legislações que tratavam do aprendiz eram um pouco esparsas.

A Constituição Federal – CF (BRASIL, 2009), em seu art. 7º, inciso XXXIII, proibiu o trabalho ao menor de 16 anos, deixando a ressalva referente ao trabalho na condição de aprendiz: “[...] proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

Assim também estabeleceu a Lei nº 8.069/90, ao dispor sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e, nos seus arts. 60 a 69, também autorizar o trabalho na condição de aprendiz. Neste sentido, o art. 60 da referida Lei (BRASIL, 1990) estabelece: “É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz”. Vale ressaltar que o capítulo V do ECA, o qual autoriza a aprendizagem ao menor, recebe o título de “Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho”, ou seja, o Estatuto, além de proteger, considera a aprendizagem um direito que o adolescente tem quanto à profissionalização, obviamente sempre visando à educação do aprendiz. Martins (2008, p. 597) opina:

O art. 68 da Lei nº 8.069/90 estabelece a possibilidade de um programa social de caráter educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental, sem fins lucrativos, que assegure ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício

de atividade regular remunerada. O trabalho educativo é considerado a atividade laboral cujas exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo. A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfiguram o caráter educativo (§ 2º do art. 68 da Lei nº 8.069/90) e, por conseguinte, não caracterizam o vínculo empregatício.

A Lei 10.097/00, denominada "Lei do Aprendiz", segue o mesmo sentido em relação à idade do aprendiz, que é de 14 a 18 anos, também matriculado em curso de aprendizagem, ou seja, mantendo o já estabelecido pela CLT.

Finalmente, com o Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, foi regulamentada a lei do aprendiz, esclarecendo as disposições referentes ao tema e às legislações citadas, e revogando o Decreto nº 31.546/1952, que estabelecia, dentre outros requisitos, ser aprendiz o menor de 18 e maior de 14 anos, o qual também devia estar matriculado em algum curso do SENAI ou SENAC.

É notório que, ao longo do tempo, houve grandes mudanças na legislação, deixando-a mais clara e mostrando seu principal objetivo: a inserção do jovem no mercado de trabalho, de forma qualificada.

2.3 REGULAMENTO DA APRENDIZAGEM ATRAVÉS DA LEI Nº 10.097/2000

Não se pode falar em aprendizagem sem citar, detalhadamente, a Lei nº 10.097/2000, criada com a intenção de alterar dispositivos das leis do trabalho e trazendo alterações significativas aos dispositivos da CLT referentes à aprendizagem. A referida Lei utiliza o termo “menor” ao tratar de adolescentes, assim como a CLT (BRASIL, 1943), no art. 402: “Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos”, redação dada pela Lei 10.097/2000. Stefhan (2002, p. 110, grifos do autor) explica: “[...] a lei 10.097/00 utiliza o vocabulário ‘menor’ ao se referir aos adolescentes por ela tutelados, enquanto a terminologia constitucional adota as palavras ‘criança’ e ‘adolescente’”.

Estabelecendo a idade entre 14 a 18 anos, a lei da aprendizagem teve o intuito de dar proteção mais ampla ao adolescente, visando sua formação técnico-profissional, como expõe Santos (2003, p. 20): “a aprendizagem tem duas finalidades essenciais: promover a inserção do adolescente no mercado de trabalho, de maneira que lhe for menos prejudicial, e qualificar mão-de-obra”. Ainda em suas palavras (2003, p. 18, grifo do autor):

A lei exige algo mais, quando fala em “trabalho educativo”. Exige, em primeiro lugar, que o trabalho seja um meio de educação, uma estratégia de ensino. Não se trata de meio de proporcionar renda ao adolescente a qualquer custo, nem de forma barata de a empresa perseguir sua finalidade econômica. Exige, em segundo lugar, que o trabalho tenha a finalidade de capacitar o adolescente para o exercício de atividade remunerada e assim diferenciá-lo da grande massa de trabalhadores desempregados e desqualificados que há em nosso país.

Com a aprendizagem, houve uma grande ampliação dos contratos de aprendizagem, pois a contratação de aprendizes passou a ser obrigatória para as empresas de grande e médio porte, não estando mais restrita a estabelecimentos industriais e comerciais, como antes da criação desta Lei. Assim, Santos (2003, p. 56, grifo do autor) complementa: “Com a alteração promovida pela mencionada lei, a obrigatoriedade de manter certo número de aprendizes recai sobre *‘estabelecimentos de qualquer natureza’* que tenham empregados cujas funções demandem formação profissional”.

A Lei nº 10.097, de 2000, evidentemente trouxe alterações no que tange à aprendizagem, principalmente no que refere-se à CLT, mas é perceptível que buscou respeitar a Constituição e as garantias referentes ao adolescente, regulamentadas pelo ECA. Para Minharro (2003, p. 79), “A lei nº 10.097/00 trouxe algumas alterações à aprendizagem profissional no Brasil, adequando-a à doutrina da proteção integral instituída pela Constituição Federal e corroborada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente”.

Nascimento, N. (2003, p. 115) conceitua a aprendizagem, de acordo com a referida Lei, da seguinte forma:

A aprendizagem é um contrato de trabalho especial firmado entre o empregador e o trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos, mediante o qual o mesmo se compromete a participar de um processo educativo com a finalidade de assegurar-lhe a formação técnico-profissional de um ofício ou ocupação.

Vale ressaltar que, pelo fato de a idade estabelecida por esta Lei ser de até 18 anos, era expressamente proibido o trabalho do aprendiz em atividades perigosas, insalubres e em trabalho noturno. Desse modo, Sussekind (2010, p. 310) confirma, expondo o texto da CF: “Afigura-se nos que a norma afirmou o limite de quatorze anos para o trabalho, salvo no que tange a atividade noturna, perigosa ou insalubre, que o art. 7º, XXXIII, fixou com dezoito anos”.

Referindo-se ao trabalho insalubre, Nascimento, G. (2004, p. 22) explica:

São insalubres, de acordo com o art. 189, da CLT, as atividades ou operações que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos a saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Em se tratando do trabalho noturno, Nascimento, G. (2004, p. 22) expõe:

O trabalho noturno é aquele executado entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte ou suas prorrogações (art. 73, parágrafo 5º), nas cidades; e nos campos, das 20 (vinte) horas de um dia as 04 (quatro) horas do dia seguinte na agricultura (CLT, art. 73, parágrafo 3º, e Lei 5.589/73, art. 7º).

Por fim, sobre o trabalho perigoso, diz Nascimento, G. (2004, p. 22):

Já o trabalho perigoso é aquele, nos termos do art. 193, da CLT, que importe em contato permanente com inflamáveis, explosivos e combustíveis, assim como a atividade permanente junto às correntes elétricas de alta-tensão, como define a Lei 7.369/85.

Assim, apesar de a CLT já definir a aprendizagem, a Lei nº 10.097/2000 trouxe maior clareza e certeza jurídica na sua utilização, dando maior visibilidade aos dispositivos inseridos na própria CLT. Exemplo disto é o que expõe Nascimento, A. (2003, p. 114, grifo do autor): “A lei nº 10.097, de 19.12.2000, que versa sobre o novo Contrato de Aprendizagem, alterou toda a sistemática do Capítulo IV, Seção I, arts. 402 a 441, da CLT, que trata ‘Da Proteção ao Trabalho do Menor’”.

A denominada Lei da Aprendizagem mostrou-se destinada ao estudante que pretende trabalhar, proporcionando-lhe a oportunidade de receber uma remuneração e ainda ter oportunidade de aprender, mas impondo a obrigação de estar frequentando a escola regularmente e, ao mesmo tempo, estar matriculado em alguma instituição de ensino técnico-profissional.

2.4 AS MUDANÇAS TRAZIDAS PELO DECRETO Nº 5.598/05

Preliminarmente, o Decreto nº 5.598/05 revogou o até então Decreto nº 31.546/52 (BRASIL, 1952), que estabelecia: “Considera-se de aprendizagem o contrato individual de trabalho realizado entre um empregador e um trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos [...]”. Hoje, com o atual Decreto (BRASIL, 2005), estabelece-se que “Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem [...]”.

O Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005) estabeleceu alguns questionamentos acerca da aprendizagem, conforme já mencionado, dentre os quais destaca-se: estendeu a idade até 24 anos (em caso de portador de necessidades especiais, não se aplica o limite de 24 anos), ou seja, os jovens e adolescentes de 14 a 24 anos, obedecendo aos requisitos ali estabelecidos, poderão ser aprendizes.

Outra condição do contrato de aprendizagem, já anteriormente regulamentado, e ao qual o art. 3º do referido Decreto trouxe maior clareza, é estar inscrito em algum dos cursos de aprendizagem, tais como os citados por Nascimento, A. (2009, p. 782, grifos do autor): “[...] o *Serviço nacional de Aprendizagem Industrial (Senai)*, o *Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac)* e outros serviços de aprendizagem ou instituições semelhantes devidamente autorizadas”.

Martins (2008, p. 602) complementa:

O Sistema Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) foi criado por meio do Decreto-lei nº 4.048, de 22-1-1942. Visava organizar e administrar a aprendizagem para os industriários (art. 2º). O Decreto nº 4.481, de 16-7-1942, estabelece a quota de 5% de aprendizes em relação ao total de empregados em cada estabelecimento que demandasse formação profissional. O Decreto-lei nº 8.621, de 10-1-1946, criou o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) para estabelecer a aprendizagem na área comercial (art. 1º). Determinou o Decreto-lei nº 8.622, de 10-1-1946, que nos estabelecimentos comerciais de mais de nove empregados deveriam admitir aprendizes à razão de 10% sobre o total de empregados de todas as categorias em serviço no estabelecimento (art. 1º).

Neste sentido, o art. 8º, inciso I, do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005), assim expõe:

Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica: I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados: a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI; b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC; c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR; d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP.

Contribuindo, Nascimento, A. (2009, p. 784) esclarece:

A elaboração desses programas antes competia ao Senai e ao Senac (Portaria n. 127, de 1956), agora passou a ser da competência dos

Serviços de Aprendizagem ou outras entidades qualificadas em formação técnico- profissional metódica, como Escolas Técnicas de Educação e similares (CLT⁵, art. 430).

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (BRASIL, 2009), a formação técnico-profissional deve ser realizada através de atividades teóricas e práticas, e a aprendizagem institui justamente este conceito, criando oportunidades para o aprendiz e também para a empresa contratante, pois, além de preparar o jovem para desempenhar atividades profissionais, ainda permite que a empresa forme mão de obra qualificada, algo extremamente necessário para a evolução tecnológica.

Vale observar que o Decreto estendeu a faixa etária, conforme já mencionado, proporcionando oportunidade da aprendizagem para os jovens de até 24 anos; com a extensão da idade, não só os “menores” poderão ser aprendizes, mas também os jovens. Por isso, a lei, que era chamada de menor aprendiz, passou a ser chamada de jovem aprendiz. Ocorre que o art. 11 do Decreto nº 5.598/05 (BRASIL, 2005) determina que a contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes de 14 a 18 anos, exceto em relação às ressalvas estabelecidas por seus incisos, isto é, quando

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado; II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Outra observação importante advinda deste Decreto é que, antes de sua criação, em hipótese alguma o aprendiz poderia trabalhar em lugares perigosos ou insalubres, pois as normas diziam respeito apenas a adolescentes; com a extensão para os jovens, hoje os aprendizes com idade de 18 a 24 anos poderão executar as atividades ditadas nos incisos I, II e III do art. 11, conforme descreve seu parágrafo único (BRASIL, 2005): “A aprendizagem para as atividades relacionadas

⁵ 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.

nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos”.

Finaliza-se este capítulo lembrando que a idade máxima de 24 anos não aplica-se aos portadores de necessidades especiais, conforme art. 2º⁶, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05, e art. 428, parágrafo único, da CLT.

⁶ Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Parágrafo único. A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

3 CONTRATO DE TRABALHO DO APRENDIZ E SEUS DIREITOS TRABALHISTAS

3.1 CONTRATO DE TRABALHO DO APRENDIZ

A aprendizagem, segundo o MTE (BRASIL, 2011, p. 13), segue a definição do artigo 62 do Estatuto da Criança e Adolescente: “[...] a aprendizagem é a formação técnico-profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação em vigor, [...]”. Barros (2013, p. 249) complementa, afirmando que “A formação profissional é o gênero e a aprendizagem, sua espécie”.

Um conceito de aprendizagem também é apresentado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme cita Martins (2008, p. 603):

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.

Ainda de acordo com o MTE (BRASIL, 2011, p. 13), a aprendizagem é “[...] implementada por meio de um contrato de aprendizagem”. Contudo, o contrato de trabalho do aprendiz não é um contrato de trabalho comum, mas especial, de acordo com o estabelecido pelo art. 428 da CLT (BRASIL, 1943):

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

O referido artigo é apoiado pelo art. 3º do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005), o qual repete a definição acima e acrescenta, apenas, que o prazo determinado não pode ser superior a dois anos.

Gomes e Gottschalk (2008, p. 447) explicam que “O contrato de aprendizagem é, hoje, contrato formal, *ex vi* do artigo 428 da CLT, sendo necessariamente escrito e por prazo determinado”.

Os jovens e adolescentes contratados através do aludido contrato de trabalho especial são chamados de aprendizes de algum determinado ofício,

conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), assim conceituada pelo MTE (BRASIL, 2013, p. 1):

A CBO é o documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Sua atualização e modernização se devem às profundas mudanças ocorridas no cenário cultural, econômico e social do País nos últimos anos, implicando alterações estruturais no mercado de trabalho.

Mesmo sendo um contrato especial, Barros (2013, p. 249) afirma que o contrato de trabalho especial muito se assemelha ao contrato de trabalho comum, visto que “o aprendiz é empregado regido pelo Direito do Trabalho”. Complementando, Garcia (2013, p. 256) profere que, “por ser empregado, o aprendiz faz jus aos diversos direitos trabalhistas, ainda que presentes certas peculiaridades”.

Apesar de a CLT não dizer expressamente que o aprendiz é um empregado, Santos (2003, p. 73) afirma que a “conclusão de que o aprendiz é empregado extrai-se de vários dispositivos, interpretados isoladamente ou em conjunto”. Desta forma, o autor (2003, p. 74, grifo do autor) faz os seguintes comparativos:

O simples fato de a aprendizagem estar prevista na CLT, cujas disposições tratam de relação de emprego, já induz à conclusão.

O art. 428, *caput*, da CLT dispõe que o contrato de aprendizagem é um contrato especial de trabalho. Sendo contrato de trabalho aquele vincula empregador e empregado, e contrato de aprendizagem uma espécie dele, conclui-se que contrato de aprendizagem é o que vincula um empregador e um empregado aprendiz.

O mesmo dispositivo (*caput* do art. 428) usa o termo empregador para referir-se ao contratante. Se quem contrata é empregador, o contratado só pode ser empregado. Em sentido semelhante, o art. 429, *caput*, determina que os estabelecimentos devam **empregar** certo número de aprendizes, e empregar significa, aí, admitir como empregado.

O art. 428, § 2º, da CLT dispõe que o aprendiz ganha salário, termo técnico que designa a prestação devida pelo empregador ao empregado, conforme arts. 457 e 458 da CLT.

Verifica-se que o aprendiz, mesmo possuindo semelhanças com um empregado comum, possui atributos especiais, como a aprendizagem, a qual não implica somente em labor, mas, sim, em trabalho prático associado à teoria, à aprendizagem e ao ensino profissional. Entretanto, é notória a importância em reconhecer o aprendiz como empregado, pois, com isso, o aprendiz acaba seguindo as normas gerais reguladoras da relação empregatícia, quando compatíveis com as normas especiais de aprendizagem.

De acordo com o MTE (BRASIL, 2011, p. 13), o contrato de trabalho deverá ser por escrito e conter expressamente informações sobre “[...] o curso, a jornada diária e semanal, a definição da quantidade de horas técnicas e práticas, a remuneração mensal e o termo inicial e final do contrato, [...]”.

Importante destacar que o aprendiz deverá ser contratado de acordo com o art. 431 da CLT⁷, e, segundo Garcia (2013, p. 258), nestes termos:

- a) Pela empresa onde se realizará a aprendizagem, hipótese em que a referida empresa figura como empregador;
- b) Pelas referidas entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Em relação à última hipótese de contratação, Santos (2003, p. 55) faz a seguinte ressalva:

No caso de contratação por intermédio de entidade sem fins lucrativos, o vínculo de emprego se forma entre o adolescente e a intermediadora, não obstante a subordinação existe entre o aprendiz e o estabelecimento. Trata-se de execução legal as normas da CLT caracterizadoras da relação de emprego, tal como ocorre no contrato de trabalho temporário.

O contrato de trabalho do aprendiz formalizar-se-á através da anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), conforme art. 4º do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005), que estabelece: “A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social [...]”. O MTE (BRASIL, 2011, p. 22, grifo original) acrescenta que, “no campo função deve ser aposta a palavra ‘aprendiz’ seguida da função constante no programa de aprendizagem com correspondência na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)”.

Também segundo o MTE (BRASIL, 2011, p. 23), o contrato de aprendizagem deve, necessariamente, conter as seguintes informações básicas:

- qualificação da empresa contratante;
- qualificação do aprendiz;
- identificação da entidade que ministra o curso;
- designação da função e curso no qual o aprendiz estiver matriculado;
- salário ou remuneração mensal (ou salário-hora);
- jornada diária e semanal, com indicação dos tempos dedicados as atividades teóricas e práticas;

⁷ Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

- termo inicial e final do contrato de aprendizagem, que deve coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no respectivo programa;
- assinatura do aprendiz e do responsável legal da empresa (art. 428 da CLT). O aprendiz na faixa etária entre 14 e 16 anos é considerado absolutamente incapaz de exercer pessoalmente os atos da vida civil, nos termos do art. 3º do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), devendo o contrato ser assinado pelo seu responsável legal.

Assim, para que o contrato possua validade, deverá obedecer aos critérios previstos no art. 4º do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005), que segue:

A validade do contrato de trabalho pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino I, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional.

Em caso de descumprimento do referido texto legal, o artigo 5º da CLT (BRASIL, 1943) determina:

O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9º da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

De tal modo, o art. 9º da CLT (BRASIL, 1943) estabelece que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Em razão de o objetivo principal da aprendizagem ser a formação profissional do jovem ou adolescente, o contrato de trabalho deve ter prazo determinado de, no máximo, dois anos, conforme o art. 3º do Decreto 5.598/05, não sendo permitida a alteração dessa modalidade nem mesmo na vigência do contrato. Contudo, segundo o MTE (BRASIL, 2011, p. 15), “Quando o contrato de aprendizagem chegar ao seu termo final, o adolescente/jovem poderá ser contratado por prazo indeterminado”. Depreende-se, então, que o aprendiz só poderá ter contrato ajustado por tempo indeterminado com a empresa quando do término do contrato de aprendizagem; nesta situação, o novo contrato de trabalho será comum, já que o contrato de aprendizagem não pode ser prorrogado.

No entanto, há exceção à regra quanto ao prazo estipulado do contrato de trabalho do aprendiz ser fixado no máximo dois anos, pois esse prazo não vale para os portadores de necessidades especiais, conforme art. 428, § 3º, da CLT (BRASIL,

1943): “O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência”.

3.2 QUEM PODE SER APRENDIZ

Dentre as principais modificações trazidas pelo Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005), a principal delas, e de grande destaque, foi a alteração em relação à idade do aprendiz, como estabelece o art. 2º e seu parágrafo único: “Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem”, no entanto, “a idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência”. Tal determinação é corroborada pelo art. 428, § 5º, da CLT.

Para que o adolescente/jovem possa usufruir do contrato de aprendizagem, o § 1º do art. 428 da CLT (BRASIL, 1943) exige a “[...] matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino médio”. Em tese, o aprendiz não pode se prejudicar na vida escolar e, como a aprendizagem abrange os adolescentes maiores de 14 anos, há uma preocupação maior com o aprendiz ainda adolescente, pois ele deverá conciliar os estudos escolares com a aprendizagem teórica e prática. Assim, Gomes e Gottschalk (2008, p. 446) expõem:

O menor para ser admitido como aprendiz deve contar a idade mínima de quatorze anos e ter concluído o curso primário, ou possuir os conhecimentos mínimos essenciais à preparação profissional. Pode ser rejeitado pela seleção profissional e orientado para ingressar em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que houver demonstrado.

Mas, em relação ao § 1º do art. 428 da CLT, o mesmo artigo, em seu § 7º (BRASIL, 1943), abre o seguinte precedente: “Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a freqüência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental”.

Como a Lei de Aprendizagem abrange os portadores de necessidades especiais, a mesma sempre demonstra adequar-se à legislação para os aprendizes nessa condição, razão para a qual, em muitas situações, a legislação abre um “parêntese”, com alguma definição para melhor atender aos aprendizes portadores de deficiência. Em relação à escolaridade do aprendiz, o art. 3º do Decreto nº 5.598

(BRASIL, 2005) assim dispõe: “Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização”.

Entretanto, o público-alvo do programa de aprendizagem trata-se dos adolescentes de idade entre 14 a 18 anos incompletos, conforme o art. 11 do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005): “a contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos”. Esta previsão do texto legal, segundo Garcia (2013, p. 255), está “[...] em sintonia com a teologia do sistema jurídico e do próprio instituto da aprendizagem, conferindo-se prioridade a quem dela necessita”. Pode-se afirmar que o texto legal do mencionado Decreto está de acordo com a CF, segundo o art. 227 (BRASIL, 1988):

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

Vale ressaltar que, mesmo com a priorização aos adolescentes de faixa etária entre 14 a 18 anos, estes não poderão realizar algumas atividades. O art. 11 do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005), juntamente com seus incisos, arrola:

A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

- I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;
- II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e
- III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Todavia, o MTE (BRASIL, 2011, p. 14) lembra que, “nas atividades elencadas nos itens acima, deverão ser admitidos, obrigatoriamente, jovens na faixa etária entre 18 a 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05) e pessoas com deficiência a partir dos 18 anos”. Isto quer dizer que a vedação para o trabalho, citada nos incisos I, II e III do art. 11 do Decreto nº 5.598/05, só refere-se aos aprendizes adolescentes, sendo permitida a realização dessas atividades aos jovens aprendizes de 18 a 24 anos.

A definição da insalubridade e periculosidade, para saber se determinada atividade é perigosa e insalubre, conforme arrolada no inciso I, art. 11 do mencionado Decreto, está determinada pelo artigo 195 da CLT (BRASIL, 1943): “A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho”.

Destaca-se, ainda, que os aprendizes ainda adolescentes também não poderão desenvolver atividades em horário noturno, visto que o art. 404 da CLT (BRASIL, 1943) faz a seguinte ressalva: “ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas”. E o MTE (BRASIL, 2011, p. 26) acrescenta:

A legislação proíbe ao menor de 18 anos o trabalho noturno, considerando este o que for executado no período compreendido entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte (art. 404 da CLT), para o trabalho urbano. Já para o trabalho rural, considera-se trabalho noturno o executado entre as 21h de um dia e as 5h do dia seguinte, na atividade pecuária (art. 7º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973).

Neste prisma, o art. 67 do Estatuto da Criança e Adolescente, instituído pela Lei nº 8.069 (BRASIL, 1990), dispõe:

Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

- I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;
- II - perigoso insalubre ou penoso;
- III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;
- IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Entretanto, como ressalta o MTE (BRASIL, 2011, p. 26), “quanto ao aprendiz com idade superior a 18 anos, não há vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo”.

Conforme o art. 428 da CLT e o art. 3º do Decreto 5.598/05, para que possa desenvolver a aprendizagem, o adolescente/jovem deverá estar “inscrito em programa de aprendizagem técnico- profissional metódica”. O § 4º do art. 428 da CLT (BRASIL, 1943) explica como realizar esta aprendizagem técnico-profissional:

A formação técnico-profissional a que se refere o caput do art. 428 da CLT, com a nova redação dada pela Lei n. 10.097, realiza-se por meio de atividades teóricas e práticas metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (art. 428, § 4º, acrescentado pela Lei n. 10.097, de 2000).

Deste modo, não há a possibilidade de o adolescente/jovem ser aprendiz se não estiver frequentando algum programa de aprendizagem, pois é neste que ele irá desenvolver a atividade teórica necessária à sua formação profissional, cumulada com a prática profissional.

3.3 ENTIDADES QUALIFICADAS PARA FORMAÇÃO TÉCNICO- PROFISSIONAL METÓDICA

O Decreto nº 5.598/05, ao tratar da formação técnico-profissional e das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, traz em seu Capítulo III as disposições legais referentes ao tema. A formação-técnico profissional está conceituada em seu art. 6º (BRASIL, 2005): “Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho”.

Esta formação técnico-profissional é feita através de programas de aprendizagem, ou seja, seguindo as diretrizes do contrato de aprendizagem, executado por meio de atividades teóricas e práticas, as quais serão orientadas através de entidades qualificadas, sendo que sempre haverá a figura do empregador e da entidade qualificada. O parágrafo único deste art. 6º (BRASIL, 2005) explica como devem ser desenvolvidas as atividades prática e teórica:

A formação técnico-profissional metódica de que trata o *caput* deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definida no art. 8º deste Decreto.

As entidades qualificadas para a formação técnico-profissional definidas pelo mencionado art. 8º (BRASIL, 2005) são as seguintes:

- I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:
 - a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;
 - b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;

- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;
- II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e
- III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

E ainda segundo o art. 430 da CLT (BRASIL, 1943):

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.

As referidas entidades deverão ser cadastradas para que possa se ter um controle sobre elas, sendo que a organização do cadastro nacional das entidades qualificadas para a formação técnico-profissional competirá ao Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o art. 32 do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005):

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

É de responsabilidade do MTE avaliar as entidades sem fins lucrativos, expostas no inciso III do art. 8º do Decreto nº 5.598/05, visto que o texto deste inciso tem um sentido amplo na sua redação. Sendo assim, o § 2º do art. 8º do aludido Decreto (BRASIL, 2005) determina: “O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III”.

Para seguir o que o Decreto determina, o MTE instaurou a Portaria nº 723, de 23.04.2012, criando o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP), cujo art. 1º (BRASIL, 2012) resolve:

Criar o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional - CNAP, destinado ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.

Logo, as entidades qualificadas em formação técnico-profissional passarão pelo aval do MTE; além disso, caberá a este Ministério a inscrição das entidades, conforme o art. 3º da Portaria nº 1.005 (BRASIL, 2013):

A inscrição das entidades de que trata o art. 1º desta Portaria no CNAP deve ser efetuada por meio do formulário disponível na página eletrônica do MTE na internet, no endereço www.juventudeweb.mte.gov.br, que deve ser preenchido conforme as regras ali previstas e enviado eletronicamente.

Para que o programa de aprendizagem cumpra com os seus objetivos, as entidades possuem o compromisso de proporcionar aos jovens e adolescentes uma educação de qualidade, papel este fundamental ao processo de aprendizagem. O art. 8º, § 1º, do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005) diz que as entidades devem “[...] 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”.

Como a formação teórica da aprendizagem é concomitante com a prática realizada pela empresa, aquela não poderá ser realizada antes ou após o contrato de aprendizagem, ou seja, as aprendizagens prática e teórica deverão ser desenvolvidas no mesmo contrato. O MTE (BRASIL, 2011, p. 21) explica:

[...] o programa de aprendizagem profissional é composto de teoria e prática, que devem ser ministradas concomitantemente dentro do contrato de aprendizagem. Além disso, conforme dispõe o art. 428 da CLT, a formação técnico-profissional metódica do aprendiz deve ser assegurada pelo empregador. Portanto, cursos realizados anteriormente ao contrato de aprendizagem não podem ser computados na parte teórica do programa. Da mesma forma, o contrário também não é possível, ou seja, a parte prática do programa não pode ser iniciada antes do início do curso de aprendizagem.

A ausência do programa de aprendizagem e a não formação técnico-profissional por parte da empresa não configuram contrato de aprendizagem, sendo que, como decide o MTE (BRASIL, 2011, p. 22), “A responsabilidade da matrícula é sempre do empregador”, pois o aludido programa é indispensável para o desenvolvimento da aprendizagem. Nesse contexto, eis uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho – TRT da 5ª Região (2012):

CONTRATO DE APRENDIZ. AUSÊNCIA DE PROGRAMA DE APRENDIZAGEM. JORNADA DE TRABALHO DE OITO HORAS DIÁRIAS. NÃO CARACTERIZADO. O objetivo do contrato de aprendizagem previsto

no art. 428 da CLT é o de fornecimento, por parte do empregador, de formação técnico-profissional metódica, recebendo do aprendiz, em contrapartida, a realização das tarefas necessárias à sua formação com zelo e diligência. O § 4º deste dispositivo legal, por sua vez, prevê que a formação técnico-profissional a que se refere o 'caput' caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. Portanto, a validade do referido contrato está condicionada ao aprendizado de um ofício. Da mesma forma, deve ser respeitada a jornada de trabalho de seis horas diárias, conforme preconiza o artigo 432 da norma celetista. Nesse sentido, ausentes tais exigências legais, resta descaracterizado o contrato de aprendizagem, devendo ser reconhecido o vínculo empregatício entre o obreiro e a empresa tomadora de serviços. Exegese dos artigos 428 e 432 da CLT. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento. (RO: 33439 SP 033439/2012, Relator: Manuel Soares Ferreira Carradita, Data de Publicação: 18/05/2012).

Diante da assertiva, pode-se concluir que, sem a formação técnico-profissional realizada através de programa de aprendizagem, não é possível falar em contrato de aprendiz, visto que as entidades qualificadas, descritas no art. 8º do Decreto nº 5.598/05, é que irão trazer o diferencial do aludido contrato, proporcionando ensinamento teórico ao aprendiz; se não há a aprendizagem teórica, não há o contrato de aprendizagem, tendo em vista que o contrato do aprendiz é o misto de teoria e prática.

3.4 JORNADA DE TRABALHO DO APRENDIZ

Em razão de o contrato de trabalho do aprendiz ser especial, observam-se certas peculiaridades que o diferenciam de um contrato comum; portanto, não seria diferente com a jornada de trabalho do aprendiz, a qual deverá levar em consideração as horas destinadas às atividades práticas e teóricas.

A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias (art. 432 da CLT e art. 18 do Decreto nº 5.598/05), mas esse limite é apenas para o aprendiz que não completou o ensino fundamental, pois, segundo Martins (2008, p. 608), a "finalidade da lei é permitir que o aprendiz possa completar o ensino fundamental, estipulando jornada de seis horas".

Entretanto, o art. 432, § 1º, da CLT (BRASIL, 1943) estipula que o limite poderá ser "de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica". Neste sentido, o MTE (BRASIL, 2011, p. 26), complementa, a seguir:

- 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato (art. 432, *caput*, da CLT);
- 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (art. 432, § 1º, da CLT), cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é, portanto, possível uma jornada diária de 8 horas somente com atividades práticas.

A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso (art. 20, Decreto nº 5.598/05), devendo ser indicado o tempo dedicado às atividades práticas e às atividades teóricas. Acerca do tema, Santos (2003, p. 85-86) traz o seguinte raciocínio:

A limitação da jornada em seis horas visa a reservar ao aprendiz tempo para dedicação ao ensino fundamental. O tempo é indispensável tanto para a freqüência à escola quanto para os estudos que devem se empreendidos em casa, necessários à fixação dos ensinamentos ministrados e ao bom desempenho nas avaliações. As atividades teóricas dos cursos de aprendizagem podem tomar turno inteiro (quatro horas), em algum ou em todos os dias da semana. Se entendêssemos que as horas das atividades teóricas não se computam na jornada de seis horas do aprendiz que ainda esteja cursando o ensino fundamental, o tempo das duas atividades somadas (práticas e teóricas) poderia alcançar dez horas diárias (seis de jornada mais quatro de aula teórica)! [...]. Aquele que precisa de mais tempo livre, ficaria com menos.

Para melhor assimilação da jornada de trabalho, visto que devem ser destinadas essas horas em aprendizagem prática e teórica, cita-se o Centro de Integralização Empresa-Escola (CIEE), organização não-governamental (ONG) que é referência nacional em estágio e treinamento de estudantes. O curso “Programa de Formação Profissional e Qualificação em Produção de Embalagens Plásticas” demonstra como o CIEE realiza a jornada de trabalho através do projeto de aprendizagem. A aprendizagem prática do referido projeto é desenvolvida na empresa Canguru Comércio de Embalagens, de segunda a quinta-feira, e a formação teórica acontece às sextas-feiras, na sede do CIEE. A própria organização ([2013?], p. 16) explica, de forma clara, como se organiza a jornada de trabalho do aprendiz, em atendimento à legislação:

O programa de Aprendizagem do CIEE/SC realiza-se na modalidade Presencial semanalmente, quando é possível fechar uma turma com no mínimo 15 adolescentes/jovens. A aprendizagem dos adolescentes acontece simultaneamente às atividades práticas desenvolvidas nas

empresas parceiras, possuindo uma carga horária de 4 horas semanais na modalidade, aos sábados. O Programa de Aprendizagem compreenderá diferentes eixos temáticos, divididos por módulos que complementam um ciclo de 12 ou 24 meses os quais se complementam, permitindo assim o ingresso dos adolescentes/jovens a qualquer tempo do curso.

O SENAC (2003, p. 8, grifo original), no Programa Aprendizagem em Processos e Operações de Vendas, também explica a organização de horário das aulas práticas vivenciadas na empresa e das teóricas, desenvolvidas na entidade:

Considerando a duração das aulas ser de 60 minutos por dias, o programa prevê um total de TRÊS horas de atividades no Senac e três horas diárias de atividade na empresa.

Em relação ao período de execução, deverá ser analisado pela Unidade, segundo sua realidade, tanto de estrutura física e disponibilidade de professores, quanto do funcionamento das escolas de ensino fundamental e médio da região.

Martins (2008) ressalta que é vedada a prorrogação e a compensação da jornada (art. 432 da CLT), não sendo permitido que o empregado trabalhe em número superior de horas além das normais, mesmo que a decisão seja oriunda de negociação coletiva.

Ocorre que, infelizmente, talvez por falta de fiscalização e irresponsabilidade, ou mesmo desconhecimento da legislação, algumas empresas descumprem a determinação legal. Neste caso, para que o aprendiz não seja prejudicado e tenha seu contrato descaracterizado, Martins (2008, p. 608) explica:

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

E Martins (2008, p. 608) ainda faz a seguinte advertência:

Será proibido também ao aprendiz prestar horas extras, em qualquer condição, como para atender as necessidades inadiáveis do empregador, por motivo de força maior ou por qualquer outro motivo. Se as fizer, deverá recebê-las com o adicional de pelo menos 50%, salvo se norma coletiva da categoria estabelecer adicional superior. Não seria admissível o menor prestar horas extras e não recebê-las, pois implicaria enriquecimento ilícito do empregador em prejuízo do trabalho do obreiro.

Portanto, resta claro que não são permitidas prorrogações, compensações de horas ou horas extras na jornada do aprendiz, mas, se houver, mesmo contrariando os dispositivos legais, o aprendiz não poderá ser prejudicado em razão do descumprimento, sofrendo o empregador as sanções previstas no art. 434 da CLT.

Ressalva-se que a legislação não veda o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados desde que, segundo o MTE (BRASIL, 2011, p. 26), “[...] a empresa possua autorização para trabalhar nesses dias e seja garantido ao aprendiz o repouso, que deve abranger as atividades práticas e teóricas, em outro dia da semana”. Como continua o MTE (BRASIL, 2011), as atividades desenvolvidas em domingos e feriados não poderão acontecer a título de compensações de jornada, prorrogações ou horas extras; durante as folgas das atividades teóricas, o aprendiz poderá cumprir a jornada integral na empresa, desde que essa hipótese esteja expressamente prevista no programa de aprendizagem e não ultrapasse a jornada de trabalho permitida pelo art. 432, *caput* e § 1º, da CLT⁸.

Segundo o art. 414 da CLT e o art. 21 do Decreto nº 5.598/05, o aprendiz entre 14 e 18 anos poderá desempenhar atividades de aprendizagem para mais de um empregador; para isso, é preciso que os programas de aprendizagem não possuam conteúdos iguais e que as horas destinadas a atividades práticas e teóricas de cada programa sejam somados, não ultrapassando a jornada diária máxima (seis horas para o aprendiz que ainda não completou o ensino médio e oito horas diárias para o aprendiz que já concluiu o ensino fundamental). Lembrando que, para a fixação da jornada de trabalho do aprendiz ainda adolescente, as entidades qualificadas deverão observar os demais direitos estabelecidos pelo Estatuto da Criança e Adolescente, conforme o art. 21, § 1º, do Decreto nº 5.598/05⁹.

3.5 FÉRIAS

O aprendiz terá direito a férias, conforme o art. 134 da CLT (BRASIL, 1943), que determina: “As férias serão concedidas por ato do empregador, em um

⁸ Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada § 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

⁹ Decreto nº 5.598/05 ART. 21, Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de dezoito anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito”; é preciso levar em consideração, porém, o disposto no § 2º do mesmo artigo, o qual dispõe que, “aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez”, ou seja, o aprendiz ainda adolescente deverá usufruir as férias de uma única vez. De acordo com o MTE (BRASIL, 2011, p. 28):

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:
 I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
 II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
 III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
 IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.
 § 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.
 § 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Entretanto, não é cabível a ressalva do art. 134, § 1º, da CLT¹⁰, lembrando que a regra do § 2º aplica-se a todo trabalhador adolescente, sendo aprendiz ou não, pois o texto legal apenas faz referência aos menores de 18 (dezoito) anos.

O Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005), na seção referente às férias, possui um único dispositivo referente ao tema, determinando, em seu art. 25: “As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem”. Quando o artigo cita que “preferencialmente” coincidirá com as férias escolares, observa-se que não é obrigatório.

Mas existe a ressalva para os aprendizes estudantes menores de 18 anos, feita pelo art. 136, § 2º, da CLT (BRASIL, 1943): “O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares”; mais uma vez, a observação cabe a quaisquer adolescentes nesta condição, não necessariamente ao aprendiz.

¹⁰ Art. 134 § 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

Assim, no caso de férias coletivas, quando estas não coincidirem com as férias escolares do aprendiz ainda adolescente, o MTE (BRASIL, 2011, p. 28) esclarece: “Mesmo nessa hipótese, o aprendiz com idade inferior a 18 anos não perde o direito de ter as suas férias coincidas com as da escola regular, devendo gozar as férias coletivas a título de licença remunerada”.

3.6 BASE DE CÁLCULO DO APRENDIZ DO SALÁRIO DO APRENDIZ

O valor do salário do aprendiz é diferente do salário do empregado comum, como explana Santos (2003, p. 83): “ao aprendiz garante-se apenas o salário mínimo proporcional à jornada; o empregado comum tem direito a piso salarial, se previsto em lei ou em contrato coletivo de trabalho”.

O salário mínimo calculado à hora, que é garantido ao aprendiz, está regulamentado pelo art. 17 do Decreto nº 5.598/05 e art. 428, § 2º, da CLT (BRASIL, 1943), o qual dispõe: “Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora”; no entanto, o MTE (BRASIL, 2011, p. 24) acrescenta que “[...] o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderá garantir ao aprendiz salário maior que o mínimo”. Depreende-se, então, que, como a legislação veda o pagamento de valor inferior ao mínimo à hora, o empregador só poderá modificar o valor de um salário mínimo à hora se garantir salário maior que o mínimo, modificação essa que deverá estar previamente estabelecida, conforme lembrado pelo MTE (BRASIL, 2011).

Santos (2003, p. 84) informa como o salário mínimo é constituído: “o valor horário do salário mínimo é estabelecido por lei especial que disponha sobre o assunto. Corresponde sempre ao salário mínimo dividido por 220”.

Neste sentido, continuando com Santos (2003, p. 84), o cálculo do salário do aprendiz que ainda não concluiu o ensino fundamental e que, portanto, possui uma jornada de trabalho de até seis horas diárias, deve ser assim computado:

A jornada do aprendiz que ainda não concluiu o ensino fundamental é de no máximo seis horas. Trabalhando seis horas por semana (36 horas semanais, 180 horas mensais) e recebendo por mês, seu salário deve corresponder a 81,82 % do salário mínimo. Trabalhando cinco dias por semana (30 horas semanais, 150 horas mensais), correspondente a 68,18% do salário mínimo.

O Centro de Apoio ao Menor Patrulheiro – CAMEP (2013, p. 1) cita, como exemplo, o cálculo de salário um contrato de trabalho de aprendiz que possua jornada de trabalho de 30 horas semanais, tendo como salário base o valor de R\$ 424,00 reais, em razão das horas em atividade:

$$\begin{aligned}
 &424,00 \text{ (salário mínimo base) } / 150 \text{ (horas/mês) } = 2,826 \text{ (hora nua)} \\
 &30 \text{ (horas semanais) } \times 2,826 \text{ (hora nua) } \times 4,42871 \text{ (fator semana) } = 375,46 \\
 &\text{Folga Remunerada} = 375,46 / 6 = 62,67 \\
 &\text{Salário do Aprendiz} = 375,46 + 62,57 = 438,03
 \end{aligned}$$

O MTE (BRASIL, 2011, p. 24) ressalta que, além das horas destinadas às atividades práticas, deverão ser computadas no salário também as horas destinadas às aulas teóricas, o descanso semanal remunerado e os feriados. Desse modo, se houver faltas nas atividades teóricas e práticas, estas deverão ser descontadas não só das atividades práticas, mas, também, das atividades teóricas, pois elas integram a jornada de trabalho. Neste sentido, o referido Ministério (BRASIL, 2011, p. 26) faz a seguinte ressalva:

[...] as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas (art. 131 da CLT) ou autorizadas pelo empregador, inclusive com reflexos no recebimento do repouso semanal remunerado e nos eventuais feriados da semana.

O responsável pelos descontos é a empresa empregadora, aquela na qual o aprendiz desenvolve as atividades práticas, mesmo que as faltas tenham ocorrido nas aulas teóricas. Conforme mencionado, a empresa poderá descontar do salário do aprendiz as faltas relacionadas às atividades teóricas desenvolvidas em alguma entidade qualificada, de acordo com o tipo de atividade prestada, conforme o art. 8º do Decreto nº 5.598/05¹¹. Entretanto, Santos (2003, p. 91) alerta que “o empregador deve embasar-se em relatório fornecido pela entidade de educação profissional, guardando o documento para demonstrar a regularidade do desconto à inspeção do trabalho ou em juízo”.

¹¹ Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica: I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados: a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI; b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC; c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR; d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP; II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Quanto a outros descontos, que não as faltas, o MTE (BRASIL, 2011) informa que, ao aprendiz, é aplicado o disposto no art. 462 da CLT¹², que prevê a vedação de quaisquer descontos do salário do empregado, a menos que resultem de adiantamentos, de dispositivo previsto em lei ou em contrato coletivo.

3.7 ALÍQUOTA DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

Conforme o § 3º, II, do art. 227¹³ da Constituição Federal (BRASIL, 1988), é assegurado aos jovens e adolescentes a “garantia de direitos previdenciários e trabalhistas”.

Com o registro na CTPS, o aprendiz torna-se segurado obrigatório da Previdência Social; sendo assim, será recolhido o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), direito trabalhista garantido pelo art. 7º, III, da CF¹⁴. Ocorre que o aprendiz possui cota de 2% da remuneração, dispositivo que está regulamentado no art. 15, § 7º, da Lei nº 8.036/1990, e no art. 24, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05. Acerca do tema, Santos (2003, p. 87) assevera: “A lei 10.097/2000 inseriu o § 7º no art. 15 da Lei 8.036/1990, reduzindo o FGTS do aprendiz para 2% da remuneração mensal. Para os trabalhadores em geral, o FGTS é de 8%”.

Ainda segundo Santos (2003), parte da doutrina concluiu que esse percentual reduzido é inconstitucional, pois fere o princípio da igualdade; o autor (2003) cita o doutrinador Sergio Pinto Martins, para quem o fato de empregados serem contratados a prazo determinado não justifica a redução do FGTS para os aprendizes. Garcia (2013, p. 256), porém, explica que “A tese majoritária entende não se verificar tal inconstitucionalidade, pois o contrato de trabalho em questão é especial, ou seja, diferenciado, autorizando o tratamento também específico ao tema”.

Expressando sua própria opinião, Santos (2003, p. 89) afirma:

A redução do FGTS para 2% avilta o direito constitucional, principalmente em se tratando de aprendizagem. Afinal, a remuneração do aprendiz é quase sempre menor do que um salário mínimo, em razão da jornada reduzida; como a quantia que se recolhe ao FGTS é um percentual da remuneração, o

¹² Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

¹³ § 3º - O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos: II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

¹⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: III - fundo de garantia do tempo de serviço;

montante recolhido até o final do contrato já seria pequeno. A redução do percentual diminuiu o que já era pequeno, para torná-lo ínfimo.

Garcia (2013, p. 256, grifo do autor) faz o mesmo julgamento:

A previsão em destaque certamente decorre de tentativa de fomentar a contratação de empregado aprendiz. No entanto, pode-se questionar a constitucionalidade da referida redução, por representar uma evidente *piora* nas condições de trabalho do aprendiz, quanto ao direito social trabalhista em questão, dotado de previsão constitucional (art. 7º, inciso III), em manifesto retrocesso social e em desacordo com os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, no sentido da erradicação da pobreza e da redução das desigualdades sociais, vedando-se qualquer forma de discriminação (art. 3º, incisos III e IV da CF/1988). Além do mais, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, incisos III e IV, e art. 170, *caput*, e inciso VII, da CF/1988).

É importante destacar que, como o encargo para depósito do FGTS é de responsabilidade da empresa, esta acaba tendo vantagem, pois, ao contrário do trabalhador comum, cuja alíquota do FGTS é de 8%, para o aprendiz o empregador recolherá apenas 2% de sua remuneração, valendo-se a empresa do referido benefício fiscal.

3.8 DA RESCISÃO E EXTINÇÃO CONTRATUAL

A rescisão e extinção do contrato de aprendizagem estão previstas no art. 433 da CLT (BRASIL, 1943) e no art. 28 do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005):

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, 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; e
- IV - a pedido do aprendiz.

Garcia (2013, p. 260) explica que as hipóteses de extinção antecipada, previstas nos incisos I, II, III e IV, não se aplicam aos artigos 479¹⁵ e 480¹⁶ da CLT, sendo que o aprendiz não tem direito “a indenização (por cessação antecipada do

¹⁵ Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

¹⁶ Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

contrato a prazo determinado) ali prevista, e também não tendo o empregador direito a indenização por eventuais prejuízos decorrentes da rescisão antecipada por iniciativa do aprendiz”.

Esta ressalva encontra-se estabelecida no § 2º do art. 433 da CLT (BRASIL, 1943): “Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo”.

Ainda segundo Garcia (2013, p. 260), há uma discussão acerca do rol do art. 433 da CLT: “o rol do art. 433 da CLT é taxativo, principalmente para saber se o empregado aprendiz pode ser dispensado sem justa causa”. Entretanto, a jurisprudência do TRT da 23ª Região (2011, grifo nosso) explica a situação:

CONTRATO DE APRENDIZAGEM. RESCISÃO ANTECIPADA SEM JUSTA CAUSA. DIREITO À REMUNERAÇÃO, PELA METADE, A QUE TERIA DIREITO ATÉ O TERMO FINAL ESTIPULADO PARA TÉRMINO DO CONTRATO. O art. 479 da CLT estatui que 'nos contratos que tenham termo estipulado o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato'. Por sua vez, como expressamente previsto no art. 428 da CLT, o contrato de aprendizagem se trata de modalidade especial de contrato de emprego, por prazo determinado, que tem por objetivo precípua o oferecimento de efetiva formação técnico-profissional ao aprendiz. Não por outro motivo, são taxativamente elencadas as hipóteses de resolução antecipada do vínculo, **sendo afastada a possibilidade de dispensa sem justa causa. Nesse caso, sendo o contrato de aprendizagem por prazo determinado, aplica-se a ele o art. 479 da CLT, salvo nas hipóteses taxativamente previstas no art. 433 da CLT**, consoante comando do seu § 2º, nas quais não está previsto a resolução antecipada sem justa causa. Portanto, caso dispensado antecipadamente e sem justa causa, ao emprego aprendiz é devido, pela metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato. (RORs: 126201100323009 MT 00126.2011.003.23.00-9, Relator: Des. Edson Bueno, Data de Julgamento: 05/07/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 14/07/2011).

Como demonstra a jurisprudência, em caso de extinção antecipada sem justa causa caberá o art. 479 da CLT, porém, quando tratar-se das hipóteses previstas no art. 433 da CLT, não caberá indenização, já que o dispositivo legal, art. 433 da CLT, estabelece os casos de extinção antecipada.

Em relação às verbas rescisórias, Santos (2003, p.137) comenta:

As verbas rescisórias são as mesmas de toda rescisão normal de contrato a prazo determinado: os salários dos dias até o vencimento do contrato, as férias vencidas (se houver) e as proporcionais e o 13º salário proporcional. O aprendiz tem direito de levantar o FGTS.

O MTE (BRASIL, 2011, p. 31) adverte quanto aos casos de afastamento em razão de licença-maternidade, acidente de trabalho e auxílio-doença:

Esses afastamentos também não constituem, por si só, causa para rescisão do contrato, produzindo os mesmos efeitos que nos contratos de prazo determinado. Além disso, durante o período de afastamento em razão da licença-maternidade e acidente de trabalho, deverá ser recolhido o FGTS do aprendiz. Durante o afastamento, o aprendiz não poderá frequentar a formação teórica, já que essa formação também faz parte do contrato de aprendizagem, sendo as horas teóricas consideradas efetivamente trabalhadas. Transcorrido o período de afastamento sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado. Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para o seu término.

Finaliza-se lembrando que, na hipótese de rescisão ou término do contrato de aprendizagem, fica o empregador obrigado a matricular nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem novo aprendiz para a vaga deixada, conforme o disposto no parágrafo único do art. 28 do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005): “Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no art. 429¹⁷ da CLT”.

¹⁷Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

4 CRITÉRIOS E OBRIGATORIEDADE PARA A CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ, POR PARTE DO EMPREGADOR

4.1 ESTABELECIMENTOS OBRIGADOS A CONTRATAR APRENDIZES

Para que haja a efetiva contratação de aprendizes, a legislação torna obrigatório empregar certo número de aprendizes em determinados estabelecimentos.

A definição de estabelecimento, para o contrato de aprendizagem, está conceituada no art. 9º, § 2º, do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005): “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”.

O Ministério do Trabalho e Emprego (2011, p. 15) esclarece quais são os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes: “Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei”.

Este percentual está determinado no art. 429 da CLT e no art. 9º do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005), o qual determina:

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Martins (2008, p. 608, grifo do autor) ressalta que “a expressão estabelecimento de *qualquer natureza* quer dizer estabelecimento comercial, industrial, de serviços, bancário etc.”

Além de empregar aprendizes, os estabelecimentos de qualquer natureza possuem a obrigação legal de matriculá-los em algum dos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, conforme explana Martins (2008, p. 608): “os serviços de aprendizagem são os prestados pelo Senai¹⁸, Senac¹⁹, Senat²⁰ e Senar²¹” e, ainda, pelo Sescop²², conforme art. 8º, I, ‘e’, do Decreto nº 5.598/05. No

¹⁸ SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

¹⁹ SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

²⁰ SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

²¹ SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

²² SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

estabelecimento contratante, o aprendiz desenvolverá as atividades práticas, enquanto nos Serviços Nacionais de Aprendizagem desenvolverá as atividades teóricas. Estes precedentes são exigidos para a realização do contrato de aprendizagem, não havendo a possibilidade de o aprendiz desenvolver apenas a atividade prática no estabelecimento que tenha a obrigatoriedade de contratar, já que fica esse estabelecimento com o encargo de matricular o aprendiz em algum curso condizente com suas funções.

Verifica-se que a frequência do aprendiz nos cursos oferecidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem torna-se indispensável, visto ser nela que o aprendiz cumprirá parte de sua jornada de trabalho, e a empresa empregadora precisará se organizar para matriculá-los nos cursos e cumprir com a determinação legal da contratação da cota exigida de aprendizes nos estabelecimentos. Se, porventura, não houver vagas disponíveis nos cursos da localidade onde o aprendiz desenvolverá suas atividades, Santos (2003, p. 61, grifo nosso) entende que não há como o estabelecimento cumprir com a obrigação de contratar aprendizes, já que eles precisam estar matriculados em algum curso de aprendizagem:

Dessa forma, em tais localidades, o cumprimento do art. 429, caput, da CLT não é exigível, por impossibilidade concreta de atender ao comando nele contido [...] o mesmo se diga **no caso de as entidades mantenedoras de curso de aprendizagem não terem vagas disponíveis. Também aí há uma impossibilidade concreta de cumprir a obrigação, por fato alheio ao empregador.** Em tal caso, a fim de evidenciar a lavratura de auto de infração por Auditores-Fiscais do Trabalho, convém que o empregador obtenha certidão da(s) entidade(s) atestando o fato (inexistência de curso ou vaga).

Vale ressaltar que não apenas os Serviços Nacionais de Aprendizagem são entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica. De acordo com o art. 8º, incisos II e III, do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005), também poderão matricular aprendizes e desenvolver as atividades teóricas:

II - escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e
III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Destarte, em se tratando da inexistência de vaga em algum dos cursos de formação profissional metódica, a jurisprudência não entende da forma que Santos

(2003) expôs anteriormente. Segundo o TRT da 22ª Região (2008, grifo nosso), não pode a empresa deixar de cumprir a cota de contratação de aprendiz por falta de vaga nas entidades qualificadas, mesmo porque existem inúmeras entidades qualificadas:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR DE CONTRATAR E MATRICULAR APRENDIZES. ALEGAÇÃO DE AUSÊNCIA DE VAGAS NO SENAI. INEXISTÊNCIA DE ÓBICE AO CUMPRIMENTO DO DEVER. Estando a empresa dentre os estabelecimentos albergados pelas normas dos arts. 429 e ss. da CLT e tendo admitido não cumprir a obrigação legal de contratar e matricular aprendizes mostra-se escorreita a condenação imposta pelo juízo *a quo*. **A mera alegação de ausência de vagas no SENAI não constitui óbice ao cumprimento do dever, pois esta não é a única instituição aceita pela legislação**, consoante se extrai do art. 430 da CLT e como foi ressaltado na sentença. Além disso, sequer houve prova efetiva da ausência de oferta de vagas naquela instituição, até mesmo porque a disponibilidade pode ocorrer até a execução do julgado. (RO: 460200700122009 PI 00460-2007-001-22-00-9, Relator: Manoel Edilson Cardoso, Data de Julgamento: 15/01/2008, Segunda Turma, Data de Publicação: DJT/PI, Página 20, 11/2/2008).

Deste modo, os estabelecimentos obrigados a contratarem, em decorrência do art. 429 da CLT, devem matricular os aprendizes em qualquer dos cursos de aprendizagem, não bastando a alegação de inexistência de vaga para eximir-se da contratação, quando esta for obrigatória.

Martins (2008, p. 610), lembrando as outras entidades citadas pelo art. 8º, incisos II e III, do Decreto nº 5.598/05, ilustra que existem alternativas em caso de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não possuírem vagas suficientes, embora faça a seguinte ressalva:

Verifica-se, assim, que somente nos casos de impossibilidade dos Serviços Nacionais de Aprendizagem oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender a demanda dos estabelecimentos é que poderão ser utilizadas as escolas técnicas de educação e as entidades sem fins lucrativos. Havendo o curso ou vaga para atender a demanda dos estabelecimentos, as referidas entidades não poderão ser utilizadas.

Referente às escolas técnicas e às entidades sem fins lucrativos, Santos (2003, p. 109) acrescenta:

O serviço nacional prevalece sobre as demais, mas, na falta dele, não há prevalência entre a escola técnica e a entidade sem fins lucrativos. Se ambas mantiverem curso de aprendizagem, o empregador escolherá onde matricular o adolescente.

No entanto, em se tratando ainda da inexistência de vagas ou, então, quando as vagas nos cursos existentes não são adequadas à função, a jurisprudência do TRT da 12ª Região (2012 e 2013) entende que, nestas situações específicas, é indevida a obrigação de contratar aprendizes, conforme demonstram as decisões a seguir:

AUTO DE INFRAÇÃO. NULIDADE. Demonstrada a insuficiência de cursos ou vagas necessárias para o cumprimento do art. 429 da CLT, atinente à contratação de aprendizes, revela-se correta a sentença que declarou a ilegalidade do auto de infração. (Processo nº 0001560-73.2011.5.12.0020, Juíza Lília Leonor Abreu - Publicado no TRTSC/DOE em 30-10-2012).

AUTO DE INFRAÇÃO. COTA APRENDIZ. IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO PELA EMPRESA. A contratação de aprendizes é uma obrigação legal, prevista no art. 429 da CLT, a qual somente cederá se da análise do caso concreto se verificar, de fato, a impossibilidade da empresa em atender essa exigência. (Processo nº 0000517-67.2012.5.12.0020, Juiz Hélio Bastida Lopes - Publicado no TRTSC/DOE em 19-10-2012).

APRENDIZES. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DO NÚMERO DE APRENDIZES EQUIVALENTES AOS PERCENTUAIS PREVISTOS NO ART. 429 DA CLT. IMPOSSIBILIDADE MATERIAL DE CUMPRIMENTO. AUTO DE INFRAÇÃO INSUBSISTENTE. MULTA PREVISTA NO ART. 434 DA CLT, INDEVIDA. O art. 429, caput, da CLT, impõe aos empregadores a obrigação de empregar e matricular em curso de formação profissional o número de aprendizes equivalentes aos percentuais entre 5% e 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, sendo que o art. 430 da CLT, por sua vez, disciplina que, na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes, a demanda dos estabelecimentos poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, como as Escolas Técnicas de Educação (inc. I) e as entidades sem fins lucrativos (inc. II). Restando demonstrada, à saciedade, a insuficiência da oferta de aprendizes pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem e pelas entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica da localidade, não há falar em afronta aos arts. 429 e 430 da CLT, de forma que é indevida a multa prevista no art. 434 do mesmo diploma legal. (RO 0000322-82.2012.5.12.0020, Publicado no TRTSC/DOE em 31-10-2012).

COTA APRENDIZ. IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO PELA EMPRESA. Demonstrado, nos autos, que a não contratação do número mínimo de aprendizes pela empresa autuada decorreu da inexistência de vagas suficientes nos Serviços Nacionais de Aprendizagem e em outras instituições correlatas, impositiva é a manutenção da sentença que indeferiu a obrigação de contratá-los, como exigido pelo art. 429 da CLT. (Acórdão-RO 0001082-86.2011.5.12.0013, Publicado no TRTSC/DOE em 30-04-2013).

A corte do TRT 12ª Região deixou claro o seu entendimento: se a empresa empregadora, que é obrigada a contratar uma determinada porcentagem de aprendizes, não o fizer por inexistência comprovada de vagas suficientes nos

Serviços Nacionais de Aprendizagem ou em outras instituições correspondentes, não estará sujeita às penas da lei.

Importante destacar que a cota estabelecida pelo art. 429 da CLT e pelo art. 9º do Decreto nº 5.598/05 será a vigente quando se vincular o número de empregados existente no momento do cálculo da cota, não podendo haver demissão de aprendizes em caso de redução de empregados. O MTE (2011, p. 17) reforça:

Os aprendizes não podem ser demitidos em razão da redução do quadro de pessoal, pois os contratos de aprendizagem em vigor se vinculam ao número de empregados existente no momento do cálculo da cota. Portanto, a redução do quadro de pessoal só gerará efeitos no futuro. Ademais, as hipóteses de dispensa são aquelas expressamente previstas no art. 433 da CLT, que não contemplam essa situação. Portanto, os contratos de aprendizagem firmados devem ser mantidos até o seu termo final.

Ou seja, se o estabelecimento reduzir o número de trabalhadores, os aprendizes já contratados em número equivalente à cota exigida não poderão ser dispensados em razão disso. Vale ressaltar que, segundo Martins (2008), o percentual das cotas deve ser calculado por estabelecimento, e não em relação à empresa toda, no caso de esta possuir mais de um estabelecimento; portanto, se a empresa tiver dois ou mais estabelecimentos, cada um deles deverá ter 5%, no mínimo, de aprendizes.

4.2 ESTABELECEMENTOS DISPENSADOS DE CONTRATAR

O art. 429 da CLT e o art. 9º do Decreto nº 5.598/05 determinam que os estabelecimentos, de qualquer natureza, são obrigados a contratar uma determinada cota de aprendizes, porém, existem exceções para essa regra, visto que o legislador precisa estar atento à situação de cada tipo de estabelecimento. Santos (2003, p. 61), corroborando, diz que a intenção da exigibilidade não é a de prejudicar a empresa, pois “a obrigação concerne apenas às empresas que exercem uma atividade econômica e assumem seus riscos”.

Por essa razão, o art. 14 do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005) expõe: “Ficam dispensadas da contratação de aprendizes: I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional”.

Do mesmo modo, como lembra Santos (2003, p. 60), “o art. 11, *caput*, da Lei 9.841, de 05.10.1999 (Estatuto da Microempresa), dispensa as microempresas e as empresas de pequeno porte de contratar aprendizes”.

Importante registrar que a empresa de pequeno porte, segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (2013, p.1), é aquela que possui “[...] faturamento bruto anual entre R\$ 360 mil e R\$ 3,6 milhões”.

As entidades sem fins lucrativos (ESFL) que tenham por objeto a educação profissional também estão dispensadas de contratar aprendizes, nos termos do art. 429, § 1º-A, da CLT (BRASIL, 1943, grifo nosso): “O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a **educação profissional**”.

Também vale observar que as entidades sem fins lucrativos dispensadas de contratar são, estritamente, aquelas que visem a educação profissional, e não as EFSL que tenham por objetivo a formação básica, as quais são obrigadas a contratar, conforme explana a decisão do TRT da 12ª Região (2011):

CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ. ART. 429 DA CLT. ENTIDADE SEM FINS LUCRATIVOS QUE TEM POR OBJETIVO A FORMAÇÃO BÁSICA. OBRIGATORIEDADE. Não sendo a educação profissional o objetivo da entidade sem fins lucrativos, está ela obrigada a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em seu estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (RO 0001125-54.2010.5.12.0014 SC, Relatora: Viviane Collucci, Data de Julgamento: 20/05/2011, Primeira Turma).

Discutidas as entidades obrigadas e dispensadas da contratação de aprendizes, passa-se a abordar que funções estão excluídas e quais são obrigatórias quando da determinação da cota de aprendizagem nos estabelecimentos.

4.3 FUNÇÕES EXCLUÍDAS E OBRIGATÓRIAS PARA EFEITO DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZAGEM

A base de cálculo para a cota da contratação de aprendizes será considerada pelo número de trabalhadores que demandem formação profissional, existente no estabelecimento. Tal regra é regulamentada pelo art. 429 da CLT e pelo art. 9º do Decreto nº 5.598/05, cujos textos devem ser observados porque

mencionam que funções demandam ou não formação profissional, fornecendo a base para o cálculo da cota exigida de funcionários que exercem a função que o aprendiz pratica na atividade teórica, a qual deverá ser conjuntamente desenvolvida com a atividade prática.

Em se tratando da definição destas funções que demandam formação profissional, trazidas pelos arts. 429, da CLT, e 9º, do Decreto 5598/05, este último (BRASIL, 2005), para evitar dúvidas, estabelece em seu art. 10: “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”.

Desta forma, quando o estabelecimento consultar a CBO terá conhecimento das informações necessárias referente à função, ou seja, se ela demanda formação profissional para o efeito da base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados, conforme o disposto no art. 429 da CLT e no art. 9º do Decreto nº 5.598/05, além das exclusões trazidas pelos arts. 10, § 1º, e 12, também do referido Decreto.

O MTE (2011, p. 17), seguindo as diretrizes do Decreto nº 5.598/05, deixa claro que a exclusão da base de cálculo da cota de aprendizagem diz respeito às seguintes funções:

- as funções que exijam formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança (art. 10, §1º, do Decreto nº 5.598/05);
- os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973 (art. 12, do Decreto nº 5.598/05);
- os aprendizes já contratados.

Nesta acepção, segue a jurisprudência do TRT da 4ª Região (2011), em concordância com o disposto no art. 10, §1º, do Decreto nº 5.598/05:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR APRENDIZES. A obrigação de contratar aprendizes, na forma do disposto no artigo 429 consolidado, abrange estabelecimentos de qualquer natureza. Em se tratando dos vigilantes de função que demanda formação profissional, equiparando-se à habilitação de nível técnico, não se incluem estes na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelo estabelecimento. Aplicação do disposto no § 1º, do artigo 10, do Decreto nº 5.598/05. Provimento negado. (...). (RO: 609007720095040007 RS 0060900-77.2009.5.04.0007, Relator: ANA LUIZA HEINECK KRUSE, Data de Julgamento: 03/08/2011, 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre).

Observa-se que o art. 11, *caput* e parágrafo único, do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005), diz o seguinte:

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Segundo a redação do parágrafo único do art. 11 do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005), os estabelecimentos que desenvolvem atividades arroladas nos incisos I, II e III não estão isentos de contratarem aprendizes, pois, para tais atividades, podem ser contratados jovens com idades entre 18 a 24 anos. Além disso, o art. 10º do referido Decreto (BRASIL, 2005) estabelece: “Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos”.

Também comentando sobre a obrigatoriedade da contratação de aprendizes pelas empresas que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas, o MTE (2011, p. 18) expõe:

Essas empresas devem preencher a cota por meio da contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05) ou pessoas com deficiência, a partir dos 18 anos, sendo-lhes garantida a percepção do adicional respectivo às horas de atividades práticas.

Ocorre que o TRT da 4ª Região (2011) não entende dessa forma:

AÇÃO DECLARATÓRIA. CONTRATO DE APRENDIZ. ATIVIDADES DE RISCO. As atividades de risco, como de Operador de Empilhadeira ou de Motorista de Carga não integram o número de empregados da empresa para fins de apuração do percentual de contratação de aprendizes. Recurso provido. (...). (RO: 1234020115040401 RS 0000123-40.2011.5.04.0401, Relator: Fernando Luiz de Moura Cassal, Data de Julgamento: 07/12/2011, 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul).

Há, claramente, uma controvérsia quanto ao tema. Assim, Garcia (2013, p. 258, grifos do autor), dispõe, sem dar sua opinião quanto ao assunto:

No § 2º do referido art. 10º do Decreto 5.598/2005 deverão ser incluídas na base de cálculo “todas as funções que demandem formação profissional, *independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos*” (destaquei). Como se nota, trata-se de disposição regulamentar que procurou tratar a referida base de cálculo de forma objetiva, em louvável fomento à aprendizagem, mas que vem gerando certa controvérsia em sua aplicação concreta.

Por sua vez, o TRT da 12ª Região (2011, grifo nosso) segue o entendimento no sentido de que as atividades insalubres e perigosas devem contar como obrigatoriedade na contratação do aprendiz pela empresa empregadora, visto que tais atividades podem ser desenvolvidas por jovens entre 18 a 24 anos:

CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ. OBRIGAÇÃO LEGAL. É de observância obrigatória a norma contida no art. 429 da CLT e **nem mesmo o fato de a atividade ser insalubre ou perigosa é óbice para a contratação de aprendizes menores**, uma vez que as empresas poderão contratá-los, desde que habilitados, com idade compreendida entre 18 e 24 anos (art. 428 da CLT). (RO 06505-2009-035-12-00-2. Publicado no TRTSC/DOE em 02-09-2011).

Vale lembrar que a requisição para as empresas preencherem a cota contratando aprendizes, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos, adveio após a regulamentação trazida pelo Decreto nº 5.598/05, o qual estendeu a faixa etária até 24 anos (exceto para portadores de deficiência, conforme parágrafo único, art. 2º, do Decreto em comento).

O Relator José Ernesto Manzi, ao julgar o RO 06505-2009-035-12-00-2 (SANTA CATARINA, 2011, grifo nosso), assim explanou:

Frize-se que, com a majoração da faixa etária dos aprendizes para até 24 anos (art. 428 da CLT), tornou-se irrelevante o argumento acerca da impossibilidade de contratação de aprendizes menores para a função insalubre, perigosa ou noturna, uma vez que as empresas poderão **contratá-los, desde que habilitados, com idade compreendida entre 18 e 24 anos, para fins de preenchimento da cota do art. 429 da CLT.** (RO 06505-2009-035-12-00-2 -7).

Controvérsias à parte, em relação às funções que excluem ou devem ser contabilizadas para o cálculo da cota de aprendizes, o tópico a seguir apresenta as sanções impostas aos estabelecimentos que descumprirem a legislação referente aos aprendizes.

4.4 PENALIDADES ÀS ENTIDADES EM CASO DE DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DE APRENDIZAGEM

Quando descumprida alguma determinação legal, via de regra, haverá sempre uma sanção, seja ela administrativa ou judicial; naturalmente, isso serve para que a legislação seja cumprida.

Com o contrato de aprendizagem não poderia ser diferente, principalmente por ser um contrato especial e haver muitas peculiaridades a serem cumpridas, visto que a aprendizagem abrange aos adolescentes, amplamente protegidos pela legislação, em face de sua vulnerabilidade.

O MTE (2011, p. 18) cita as penalidades e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem:

- lavratura de auto(s) de infração e consequente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE (art. 434 da CLT), garantido o direito de ampla defesa e contraditório;
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT), para as providências legais cabíveis-formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública;
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis;
- nulidade do contrato de aprendizagem, com consequente caracterização da relação de emprego com aquele empregador, na forma de contrato de prazo indeterminado, ainda que a contratação tenha sido feita por meio de ESFL (art. 15 do Decreto nº 5.598/05);
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal.

Quanto à cota obrigatória de contratação de aprendizes, Martins (2008, p. 608) comenta, dispondo o que poderá ocorrer caso ela seja descumprida:

As empresas não poderão ter menos de 5% de aprendizes, sob pena de pagar multa administrativa à União, prevista no art. 434 da CLT. O limite máximo é de 15%, porém se a empresa desejar poderá contratar um número maior de aprendizes [...] Na prática, sabe-se que o dispositivo não é observado, mesmo ficando a empresa sujeita a multa, pois a fiscalização não é suficiente para fazer as verificações em todas as empresas.

Vale salientar que, caso a empresa empregadora descumpra com a legislação da aprendizagem, ela terá que arcar com as multas resultantes de tal descumprimento. Martins (2008) chega a mencionar que o estabelecimento responderá pelo art. 434 da CLT. Tal artigo (BRASIL, 1943) assim determina:

Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dobro.

Embora o aprendiz possa ajuizar ação requerendo seus direitos individuais, o Ministério Público do Trabalho (MPT) possui plena legitimidade para requerer os direitos individuais homogêneos do aprendiz lesado, conforme a jurisprudência do TRT da 20ª Região (2008):

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS - DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO QUE DISPÕE SOBRE A CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES - LEGITIMIDADE. O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para postular, em juízo, direitos individuais homogêneos decorrentes da inobservância da legislação que dispõe sobre a contratação de aprendizes (Decreto n.º 5.598/2005), mormente quando restou demonstrada tal situação. (333200700320003 SE 00333-2007-003-20-00-3, Data de Publicação: DJ/SE de 24/03/2008).

Através de Ação Civil Pública, o MPT (BRASIL, 2013, p. 1) poderá postular judicialmente, requerendo os direitos difusos e coletivos ao aprendiz, conforme segue:

A Ação Civil Pública é um instrumento de atuação conferido pela lei ao Ministério Público para que possa desempenhar suas atribuições. É uma ação judicial específica que os Procuradores utilizam para a defesa dos direitos difusos e coletivos.

Neste sentido, o portal Última Instância (2012, p. 1) cita um exemplo de atuação do MPT impetrando uma Ação Civil Pública em razão do descumprimento da cota de aprendizagem:

O MPT (Ministério Público do Trabalho), em São Paulo, ajuizou ações civis públicas com pedido de tutela antecipada contra o Metrô (Companhia do Metropolitano de São Paulo), a CPTM (Companhia Paulista de Trens Metropolitanos) e Liquigás Distribuidora S/A por irregularidades no cumprimento da cota referente à aprendizagem profissional. A contratação de aprendizes é uma imposição legal, estando prevista nos artigos 428 e 429 da CLT.

A pretensão do Ministério Público do Trabalho está amparada pelo art. 129, III, da CF (BRASIL, 1988): “promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”.

O TRT da 1ª Região (BRASIL, 2011, p. 5) também possui esse entendimento:

Empresas que forem flagradas pela ação fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego ou mesmo do Ministério Público do Trabalho, por meio de ações ou diligências conjuntas, certamente poderão e deverão ser condenadas por dano moral coletivo, em ações civis públicas.

Acerca da competência para processar e julgar as ações decorrentes de aprendizagem, o art. 114 da Constituição Federal, em seus incisos, descreve o rol de ações de competência da Justiça do Trabalho. No inciso VII (BRASIL, 1988), por exemplo, o texto legal deixa claro que as “as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho” são de competência da Justiça do Trabalho.

Existe a informação de que há tribunais entendendo caber dano moral coletivo caso o estabelecimento não cumpra com a obrigação de contratar a cota mínima de aprendizes. O TRT da 3ª Região (2010) dispõe que o Estado mineiro possui tal entendimento, e comenta a sentença que condenou a empresa empregadora:

Eles entendem que deve responder por danos morais coletivos o empregador que descumpra a obrigação de contratar aprendizes, na forma da lei, o que ocasiona prejuízos a um número indeterminado de menores não identificáveis, bem como à sociedade em geral, que tem interesse na profissionalização do jovem. No julgamento de uma ação civil pública ajuizada na Vara do Trabalho de Santa Luzia, o juiz titular Antônio Carlos Rodrigues Filho manifestou entendimento nesse sentido. Acolhendo o pedido formulado pelo Ministério Público do Trabalho, o magistrado condenou uma empresa ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, já que ela não mantinha, em seu estabelecimento, o percentual mínimo de aprendizes, determinado por lei. [...]. A partir de denúncia recebida do Ministério do Trabalho e Emprego, o MPT apurou que o empregador não estaria providenciando o preenchimento da cota de aprendiz mínima legalmente fixada, que resultaria na contratação de aprendizes. [...]. Em face disso, o juiz sentenciante condenou a empresa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, fixada em R\$15.000,00, que deverão ser revertidos em prol do Fundo Estadual da Infância e Adolescência - FIA. A condenação imposta inclui ainda a obrigação de contratar aprendiz na forma estabelecida nos artigos 428 a 433 da CLT, no percentual de 5 a 15% de seus empregados, cujas funções demandem formação profissional, com a aplicação de multa diária no valor de R\$200,00 por aprendiz não contratado, reversível em prol do FIA, caso seja descumprida a obrigação. Foi deferido ainda o pedido de antecipação de tutela, para determinar que a empresa cumpra a obrigação antes da sentença se tornar definitiva.

Ocorre que esse entendimento não é uniforme, pois o Tribunal Superior do Trabalho – TST (BRASIL, 2013) julgou da seguinte forma:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ. RESPEITO AO LIMITE LEGAL. INEXISTÊNCIA DE DANO MORAL COLETIVO. Não se constata a apregoada ofensa aos arts. 5º, XX, e 8º, IV, da CF, porquanto dizem respeito à liberdade de associação e ao custeio da associação profissional ou sindical, sem guardar qualquer pertinência temática com a matéria em exame. Também não se constata ofensa ao art. 5º, XXXV, da CF, pois em nenhum momento foi negado à parte o acesso à jurisdição. Arestos inespecíficos. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR: 585005620115170008 58500-56.2011.5.17.0008, Relatora: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 07/08/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2013).

E ainda o TRT da 4ª Região (2011):

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. DESCUMPRIMENTO. DANO MORAL COLETIVO. Inviável o deferimento da indenização por dano moral coletivo, tendo em vista que o dano que decorre do descumprimento legal denunciado na presente ação não atinge a repercussão social sugerida pelo Ministério Público do Trabalho. No caso, restou evidenciado apenas o descumprimento parcial da obrigação de contratação do percentual mínimo de aprendizes exigido por lei, em razão de controvérsia sobre o número de empregados sujeitos à qualificação profissional utilizados como base de incidência para tanto. O ulterior cumprimento voluntário da obrigação elide a possível má-fé ou abuso de direito na conduta da empresa, afastando a caracterização do dano moral coletivo. Provimento negado. (...). (RO: 1840520105040701 RS 0000184-05.2010.5.04.0701, Relator: Marçal Henri dos Santos Figueiredo, Data de Julgamento: 24/08/2011, 1ª Vara do Trabalho de Santa Maria).

Mesmo havendo divergência de entendimentos em relação ao dano moral coletivo, restou claro que, se uma empresa descumprir com a determinação legal, não estará isenta de sanções, sejam elas administrativas e/ou judiciais. Tais empresas poderão ser autuadas pelos fiscais das Delegacias Regionais do Trabalho, além de haver a possibilidade de o Ministério Público do Trabalho interpor em juízo, requerendo os direitos individuais do aprendiz.

4.5 COMPETÊNCIA DE FISCALIZAR

A legislação brasileira permite aos órgãos fiscalizadores aplicar determinados procedimentos para o cumprimento da legislação do aprendiz. Diante da afirmação, o MTE (2011, p. 17) explica que “Cabe às Superintendências

Regionais do Trabalho e Emprego, por meio da fiscalização do trabalho, fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes às quais cada empresa está obrigada”.

Neste sentido, segue o entendimento jurisprudencial do TRT da 10ª Região (2008):

CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. ART. 429 DA CLT. A determinação da Delegacia Regional do Trabalho de que determinada empresa contrate aprendizes para que sejam treinados no exercício de determinadas funções não é abusiva, já que impõe à organização empresarial justamente o cumprimento da lei - no caso, do art. 429 da CLT. (RO: 23200700210007 DF 00023-2007-002-10-00-7, Relator: Desembargador André R. P. V. Damasceno, Data de Julgamento: 20/08/2008, 1ª Turma, Data de Publicação: 29/08/2008).

Importante destacar que, em caso de o órgão fiscalizador notificar, por meio de auditor fiscal do trabalho, a empresa empregadora de forma equivocada, a competência para o empregador eximir-se de eventuais equívocos do órgão fiscalizador será da Justiça do Trabalho. Conforme o art. 114, VII, da CF (BRASIL, 1988), a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar “as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho”.

Eis uma jurisprudência do Tribunal Regional Federal da 1ª Região (2007) neste sentido:

PROCESSUAL CIVIL. MANDADO DE SEGURANÇA. NOTIFICAÇÃO A EMPREGADOR PARA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. EXPEDIÇÃO POR ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ARTIGO 114, VII, DA CONSTITUIÇÃO. 1. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ação que tem como objetivo desconstituir notificação a empregador para contratação de novos aprendizes, expedida por fiscal da Delegacia Regional do Trabalho, nos termos do artigo 114, VII, da Constituição, alterado pela Emenda Constitucional 45/2004. 2. Incompetência da Justiça Federal, logo, desta Corte para processar e julgar a apelação e a remessa oficial. Remessa dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. (AMS: 13003 MT 2006.36.00.013003-3, Relator: Desembargador Federal João Batista Moreira, Data de Julgamento: 28/11/2007, Quinta Turma, Data de Publicação: 29/02/2008 e-DJF1 p. 255).

É importante salientar a competência de fiscalização quando tratar-se das entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e a educação profissional, de acordo com o estabelecido pelo art. 8º, III, do Decreto nº 5.598/05. Ainda em relação ao mesmo artigo (BRASIL, 2005), seu § 1º estabelece: “As entidades mencionadas nos incisos deste 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”. Portanto, resta claro que é preciso uma efetiva fiscalização para o cumprimento desta norma, como enfatiza o MTE (2011, p. 17):

Cabe aos Conselhos Tutelares promover a fiscalização dos programas desenvolvidos pelas ESFL, para os aprendizes menores de 18 anos, verificando, dentre outros aspectos, a adequação das instalações físicas e as condições gerais em que se desenvolve a aprendizagem, a regularidade quanto à constituição da entidade e, principalmente, a observância das proibições previstas no ECA e os requisitos elencados no art. 3º, *caput* e incisos I a VII, da Resolução nº 74, de 13 de setembro de 2001, do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA).

Pode-se observar que o MTE preocupou-se em garantir, principalmente ao adolescente, a efetiva fiscalização, pois, como o próprio Órgão citou, devem ser respeitadas as garantias trazidas pelo ECA.

Também vale ressaltar, conforme já exposto, que o Ministério Público do Trabalho é competente para fiscalizar, de acordo com o disposto no art. 1º, § 2º, do Decreto nº 40.359 (BRASIL, 1956): “Os membros do Ministério Público do Trabalho são fiscais da lei e de sua execução. Sua função consiste em promover e fiscalizar o cumprimento e a guarda da Constituição, das Leis, regulamentos e atos dos Poderes Públicos”.

Por último, frisa-se o rigor da legislação referente à contratação dos adolescentes e jovens aprendizes, não apenas concedendo-lhes o benefício de ter uma qualificação adequada para o mercado de trabalho, devidamente acompanhada de direitos trabalhistas e previdenciários, mas, também, penalizando as empresas que deixarem de oferecer tais oportunidades.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo abordar os principais questionamentos acerca do contrato de trabalho do aprendiz, através da elucidação de características e peculiaridades trazidas pela legislação.

Dessa forma, a pesquisa procurou abranger, em seu teor, o máximo de informações pertinentes ao tema, visto que esse assunto gera muitas dúvidas no cotidiano, principalmente por ser um tema pouco comentado.

Além dos fatos históricos e das principais alterações na legislação que, diga-se de passagem, devem ser destacados, foi observado que a legislação, ao longo do tempo, passou por diversas modificações, até chegar à evolução dos dias atuais. Hoje, percebe-se que a verdadeira intenção da aprendizagem é a inserção do jovem/adolescente no mercado de trabalho, qualificando-o através da aprendizagem e garantindo seus direitos trabalhistas e previdenciários.

O estudo referente a esses direitos trabalhistas e previdenciários, garantidos ao aprendiz, destacou as normas para a jornada de trabalho, a garantia das férias, a base de cálculo para o salário e a porcentagem da alíquota do FGTS.

Abordando a obrigatoriedade da contratação de aprendizes em determinados estabelecimentos, foi possível percebê-la como forma de garantia para que o adolescente/jovem desenvolva a aprendizagem, realizada através de aulas teóricas, desenvolvidas em entidades devidamente qualificadas, e de atividades práticas, desenvolvidas em empresas empregadoras.

As sanções cabíveis às empresas que não cumprirem essa obrigatoriedade, sejam elas judiciais ou administrativas, visam não apenas penalizar mas, principalmente, incentivar o cumprimento das normas legais referentes à aprendizagem.

Ao refletir sobre o assunto, pode-se observar que ainda há muito a evoluir, não somente quanto à legislação, mas, principalmente, para fazer com que as normas em vigor tornem-se realmente efetivas, através de fiscalização e da aplicabilidade de sanções. Também é necessário um incentivo maior em relação à aprendizagem, pois esse tema pouco é debatido, gerando desconhecimento dos adolescentes/jovens que não possuem outra alternativa para entrarem no mercado de trabalho de forma qualificada, a não ser por meio da aprendizagem. E é justamente esta aprendizagem que proporciona aos adolescentes/jovens um ensino

em conjunto com a prática e a teoria, sobretudo não lhes sendo retirado seus direitos trabalhistas e previdenciários.

Futuras pesquisas nesta área poderiam incluir estudos com aprendizes, empregadores e entidades voltadas à aprendizagem teórica, enriquecendo ainda mais os conhecimentos acerca da qualificação técnico-profissional voltada ao mercado de trabalho e à valorização de adolescentes e jovens aprendizes como trabalhadores em formação.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 jul. 2013.

_____. Decreto nº 1313, de 17 de janeiro de 1891. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 jul. 2013.

_____. Decreto nº 7.566, de 26 de setembro de 1909. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-norma-pe.html>>. Acesso em: 08 jul. 2013.

_____. Decreto nº 13.064, de 12 de junho de 1918. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-13064-12-junho-1918-499074-republicacao-95621-pe.html>>. Acesso em: 08 jul. 2013.

_____. Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4048.htm>. Acesso em: 08 jul. 2013.

_____. Decreto-Lei nº 5.091, de 15 de dezembro de 1942. Disponível em: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/bra/vii_f.htm>. Acesso em: 28 out. 2012.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 12 jun. 2013.

_____. Decreto-Lei nº 8.622, de 10 de janeiro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del8622.htm>. Acesso em: 28 out. 2012.

_____. Decreto-Lei nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm>. Acesso em: 01 nov. 2012.

_____. Lei nº 8.068, de 13 de julho de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 12 jun. 2013.

_____. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em: 12 jun. 2013.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **CBO**: classificação brasileira de ocupações. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/saibaMais.jsf>>. Acesso em: 04 out. 2013.

_____. _____. **Manual da aprendizagem**: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz. 7. ed. rev. ampl. Brasília: Assessoria de Comunicação do MTE, 2011.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Sobre o MPT**: perguntas frequentes. Disponível em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/sobre_o_mpt/perguntas_frequentes/!ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L7OgMBc3Q6B8JE55n2ATCnSHOpoSo9sAB3A0IKA7HORX_G7Hlw92HUgej_1-Hvm5qfoFuaGhEQaZAemOiooANs7-A!!/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/>. Acesso em: 20 out. 2013.

_____. Tribunal Regional Federal. Apelação em Mandado de Segurança nº 13003 MT 2006.36.00.013003-3. Relator: Des. Federal João Batista Moreira. Data de julgamento: 28/11/2007. Quinta Turma. Data de Publicação: 29/02/2008 e-DJF1 p. 255. Disponível em: <<http://trf-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1037403/apelacao-em-mandado-de-seguranca-ams-13003-mt-20063600013003-3>>. Acesso em: 09 set. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 585005620115170008 58500-56.2011.5.17.0008. Relatora: Dora Maria da Costa. Data de julgamento: 07/08/2013. 8ª Turma. Data de publicação: DEJT 09/08/2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23898191/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-585005620115170008-58500-5620115170008-tst>>. Acesso em: 20 out. 2013.

CENTRO de Apoio ao Menor Patrulheiro. **Programa de aprendizagem**. Disponível em: <<http://camep.org.br/aprendiz/salario.php>>. Acesso em: 01 out. 2013.

CENTRO de Integração Empresa-Escola. Programa de formação profissional e qualificação em produção de embalagens plásticas e cerâmica.

CUNHA, Luiz Antônio. **O ensino de ofícios artesanais e manufatureiros no Brasil escravocrata**. São Paulo: UNESP, 2000.

DISTRITO FEDERAL/TOCANTINS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 23200700210007 DF 00023-2007-002-10-00-7, Relator: Des. André R. P. V. Damasceno. Data de Julgamento: 20/08/2008. 1ª Turma. Data de Publicação: 29/08/2008. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8760667/recurso-ordinario-ro-23200700210007-df-00023-2007-002-10-00-7>>. Acesso em: 10 out. 2013.

FONSECA, Celso Suckow da. **História do ensino industrial no Brasil**. Rio de Janeiro, 1962. 2 v.

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

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

MANACORDA, Mario Alighiero. **História da educação**: da antiguidade aos nossos dias. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho. RORs: 126201100323009 MT 00126.2011.003.23.00-9. Relator: Des. Edson Bueno. 1ª Turma. Data de Julgamento: 05/07/2011. Data de Publicação: 14/07/2011. Disponível em: <<http://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20072393/rors-126201100323009-mt-0012620110032300-9>>. Acesso em: 10 out. 2013.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. **Descumprimento da obrigação legal de contratar aprendiz gera dano moral coletivo**. Jun./2010. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/2235145/descumprimento-da-obrigacao-legal-de-contratar-aprendiz-gera-dano-moral-coletivo>>. Acesso em: 09 out. 2013.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. **A criança e o adolescente no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: 2009.

_____. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **A educação e o trabalho do adolescente**. Curitiba/PR: Juruá, 2004.

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

PIAUI. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 460200700122009 PI 00460-2007-001-22-00-9. Relator: Manoel Edilson Cardoso. Data de Julgamento: 15/01/2008. Segunda Turma. Data de Publicação: DJT/PI, p. 20, 11/2/2008. Disponível em: <<http://trt-22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19684469/recurso-ordinario-ro-460200700122009-pi-00460-2007-001-22-00-9>>. Acesso em: 20 out. 2013.

QUE CONCEITO. **Conceito de ofício**. Disponível em: <<http://queconceito.com.br/oficio#ixzz2aTm0HZxB>>. Acesso em: 02 ago. 2013.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. Dano moral. **Revista Eletrônica, Rio de Janeiro**, n. 2, p. 1-42, out./dez. 2011. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/c/document_library/get_file?uid=c7cfd7c5-daac-4302-826f-e8d28d679c70&groupId=10157>. Acesso em: 25 out. 2013.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 1840520105040701 RS 0000184-05.2010.5.04.0701. Relator: Marçal Henri dos

Santos Figueiredo. Data de Julgamento: 24/08/2011. 1ª Vara do Trabalho de Santa Maria. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20396452/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1840520105040701-rs-0000184-0520105040701>>. Acesso em: 19 out. 2013.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 1234020115040401 RS 0000123-40.2011.5.04.0401. Relator: Fernando Luiz de Moura Cassal. Data de Julgamento: 07/12/2011. 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20883537/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1234020115040401-rs-0000123-4020115040401-trt-4>>. Acesso em: 17 out. 2013.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 609007720095040007 RS 0060900-77.2009.5.04.0007. Relatora: Ana Luiza Heineck Kruse. Data de Julgamento: 03/08/2011. 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20168173/recurso-ordinario-trabalhista-ro-609007720095040007-rs-0060900-7720095040007>>. Acesso em: 18 out. 2013.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão RO nº 0001082-86.2011.5.12.0013. Publicado no TRTSC/DOE em 30-04-2013. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=249838>>. Acesso em: 25 out. 2013.

_____. _____. Processo nº 0000517-67.2012.5.12.0020. Juiz Hélio Bastida Lopes. Publicado no TRTSC/DOE em 19-10-2012. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=249838>>. Acesso em: 25 out. 2013.

_____. _____. Processo nº 0001560-73.2011.5.12.0020. Juíza Lília Leonor Abreu. Publicado no TRTSC/DOE em 30-10-2012. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=249838>>. Acesso em: 25 out. 2013.

_____. _____. Recurso Ordinário nº 0000322-82.2012.5.12.0020. Publicado no TRTSC/DOE em 31-10-2012. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=236784>>. Acesso em: 26 out. 2013.

_____. _____. Recurso Ordinário nº 0001125-54.2010.5.12.0014. Publicado no TRTSC/DOE em 20-05-2011. Disponível em: <[http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/juris.asp?cb_em=S&val=10&tex=aprendizagem&cdjuiz=0&dt1_dia=26&dt1_mes=10&dt1_ano=2006&dt2_dia=26&dt2_mes=10&dt2_ano=2013&ano_ac=&classe=&cla_esp=NAOESPECIFICAR&cdlocal_julg=0&cont=25&action=+Pesquisa+](http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/juris.asp?cb_em=S&val=10&tex=aprendizagem&cdjuiz=0&dt1_dia=26&dt1_mes=10&dt1_ano=2006&dt2_dia=26&dt2_mes=10&dt2_ano=2013&ano_ac=&classe=&cla_esp=NAOESPECIFICAR&cdlocal_julg=0&cont=25&action=+Pesquisa+>)>. Acesso em: 26 out. 2013.

_____. _____. Recurso Ordinário nº 06505-2009-035-12-00-2. Publicado no TRTSC/DOE em 02-09-2011. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=201927>>. Acesso em: 26 out. 2013.

_____. _____. Recurso Ordinário nº 06505-2009-035-12-00-2 -7. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=201927>>. Acesso em: 26 out. 2013.

SANTOS, Caio Franco. **Contrato de emprego do adolescente aprendiz: a aprendizagem de acordo com a Lei 10.097/2000**. Curitiba: Juruá, 2003.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 33439 SP 033439/2012. Relator: Manuel Soares Ferreira Carradita. Publicação: 18/05/2012. Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21777041/recurso-ordinario-ro-33439-sp-033439-2012-trt-15>>. Acesso em: 10 out. 2013.

SERGIPE. Tribunal Regional do Trabalho. 333200700320003 SE 00333-2007-003-20-00-3. Data de Publicação: DJ/SE de 24/03/2008. Disponível em: <<http://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4691564/333200700320003>>. Acesso em: 11 out. 2013.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. **Trabalhador adolescente: em face das alterações da Emenda Constitucional n. 20/98**. São Paulo: LTr, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

ÚLTIMA INSTÂNCIA. **MPT processa Metrô, CPTM e Liquigás por não contratarem percentual mínimo de aprendizes**. Dez./2012. Disponível em: <<http://ultima-instancia.jusbrasil.com.br/noticias/100235730/mpt-processa-metro-cptm-e-liquigas-por-nao-contratarem-percentual-minimo-de-aprendizes>>. Acesso em: 26 out. 2013.