

# MENOR ADOLESCENTE E APRENDIZAGEM — ALTERAÇÕES DA CLT(\*)

SERGIO PINTO MARTINS(\*\*)

## I — INTRODUÇÃO

01. A Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, deu nova redação a alguns artigos da CLT, tendo revogado outros dispositivos da norma consolidada. Trata, entre outras coisas, de conceituar a aprendizagem e estabelecer suas características.

A aprendizagem não era conceituada na CLT, mas era objeto do Decreto n. 31.546/52, embora alguns poucos artigos da norma consolidada estabelecessem disposições sobre aprendizagem. Na verdade, a maioria das regras que davam os contornos da aprendizagem estava no Decreto n. 31.546/52.

Vou analisar as principais modificações sobre o assunto.

## II — HISTÓRICO

02. 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. O aprendiz pagava para obter os ensinamentos do mestre. Tinha o ajuste natureza civil, sendo regido pela locação de serviços.

Posteriormente, o pacto foi considerado como de trabalho. Hoje, o trabalho do aprendiz deve ser remunerado, como reconhece a nossa legislação. Houve, portanto, uma mudança.

---

(\*) Este texto corresponde à minha intervenção no 4º painel do III Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho do TRT da 15ª Região, em Campinas, em 22 de junho de 2001. As juízas Maria Cecília Fernandes Álvares Leite e Ana Paula Pellegrina Lockmann, gentilmente, solicitaram o texto da minha palestra para publicação na revista do TRT da 15ª Região. Ele foi revisto e enriquecido com as respostas às várias perguntas que foram feitas por escrito pelos participantes durante os debates.

(\*\*) Juiz Titular da 33ª Vara do Trabalho de São Paulo e Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP.

### III — CONCEITO

03. Reza a Recomendação n. 60 da OIT, de 1930, que 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 um período determinado, no qual o aprendiz se obriga a prestar serviços ao empregador.

Prevê o artigo 1º do Decreto n. 31.546/52 que a aprendizagem era “o contrato individual de trabalho realizado entre um empregador e um trabalhador maior de 14 e menor de 18, pelo qual, além das características mencionadas no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aquele se obriga a submeter o empregado à formação profissional metódica do ofício ou ocupação para cujo exercício foi admitido e o menor assume o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem”.

Atualmente, o conceito de aprendizagem está contido no artigo 428 da CLT, com a redação determinada pela Lei n. 10.097/2000, que está assim redigido: “contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional 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”.

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

Tem característica discente o contrato de aprendizagem.

### IV — DISTINÇÃO

04. A aprendizagem, entretanto, não se confunde com a orientação profissional, que tem por objeto orientar o trabalhador a escolher uma profissão.

Distingue-se a aprendizagem do estágio: na primeira existe contrato de trabalho entre aprendiz e empregador, sendo que o trabalhador aprende o ofício fora da empresa para utilizá-lo no empregador. O aprendiz deve ter a idade entre 14 e 18 anos. O estágio não configura vínculo de emprego (art. 4º da Lei n. 6.494/77). O desenvolvimento do estágio somente pode ser feito para pessoas que estejam freqüentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial. Não existe idade prevista na lei para o estágio, mas deve decorrer do tipo de curso que estiver fazendo.

## V — NATUREZA DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

05. No período anterior à Lei n. 10.097, havia dúvida se o contrato de aprendizagem era contrato por tempo determinado.

A doutrina não era unânime sobre o tema.

*Roberto Mehanna Khamis* insere o contrato de aprendizagem entre os contratos de trabalho de duração determinada<sup>(1)</sup>.

*Arnaldo Sússekind* afirma que o contrato de aprendizagem tem fundamento na alínea a, do § 2º do artigo 443 da CLT, pois o serviço vinculado ao ensino é, por natureza, transitório<sup>(2)</sup>.

Ensina *Mozart Victor Russomano* que o contrato de aprendizagem é um contrato a prazo, de natureza especial, pois quando o aprendiz completa 18 anos, o vínculo se extingue, da mesma forma como cessa o contrato, se esgotado o prazo da aprendizagem<sup>(3)</sup>. Na verdade, o vínculo não se extingue quando o empregado completa 18 anos, mas, por haver a continuidade do pacto laboral, transforma-se em ajuste por tempo indeterminado. O que se extingue é a aprendizagem.

*Aluysio Mendonça Sampaio* não arrola expressamente o contrato de aprendizagem como de duração determinada<sup>(4)</sup>.

*Octavio Bueno Magano* entende que o contrato de aprendizagem está sujeito a limites máximos, mas não a prazo, por não considerar exaustiva a regra do § 2º do artigo 443 da CLT, além do que o contrato se destina à capacitação profissional do trabalhador<sup>(5)</sup>.

*Hugo Gueiros Bernardes* não fala em contrato de prazo determinado, mas em cláusula de aprendizagem<sup>(6)</sup>.

A jurisprudência também não era pacífica sobre o tema.

Encontrei acórdão que mostra que a aprendizagem representa contrato de prazo determinado:

"O contrato de aprendizagem é um contrato a prazo certo, que não garante a contratação compulsória do aprendiz, após vencido o seu termo final. Não se aplica, pois, a ele, cláusula convencional de estabilidade, visto que a norma coletiva abrange, tão-somente, os contratos por prazo

(1) *KHAMIS, Roberto Mehanna*. "Contratos de trabalho de duração determinada", São Paulo: LTr, 1987, p. 61.

(2) *SÚSSEKIND, Arnaldo e outros*. "Instituições de Direito do Trabalho". Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987, p. 232.

(3) *RUSSOMANO, Mozart Victor*. "Curso de Direito do Trabalho", 6ª edição. Curitiba: Juruá, 1997, p. 111.

(4) *SAMPAIO, Aluysio Mendonça*. "Contratos de trabalho por prazo determinado". São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973.

(5) *MAGANO, Octavio Bueno*. "Contrato de prazo determinado". São Paulo: Saraiva, 1984, pp. 35-6.

(6) *BERNARDES, Hugo Gueiros*. "Cláusula de aprendizagem nos contratos de trabalho". Brasília: Universidade de Brasília, 1969.

indeterminado. Revista conhecida e provida para julgar improcedente o pedido (TST, RR 7.265/89.8, Ac. 3ª T. 5330/91-2ª R., Rel. Min. Antonio Amaral, DJU 14.2.92, p. 1.281)."

Há julgados em sentido contrário:

"Contrato de aprendizagem. Não se insere nas possibilidades ditas pelo art. 443 e parágrafos da CLT, pois que não há que se confundir o período de aprendizagem com o próprio lapso laboral que deve ser tido como indeterminado. (TRT 2ª R., RO 02990319063, Ac. 3ª T., 20000379802, Rel. Décio Sebastião Daidone, DJ SP 8.8.00, p. 6)."

"Aprendizado metódico. Contrato de aprendizagem. O contrato de aprendizagem do trabalhador menor constitui cláusula inserida no contrato de trabalho a prazo indeterminado. Não se extingue o contrato de trabalho que dá origem a aprendizagem com a conclusão desta, não se devendo confundir a duração do pacto laboral com o duração da aprendizagem. Concluída a habilitação, resolve-se automaticamente a cláusula. (TRT 2ª R., 7ª T., Ac. 02990213117, Rel. Juiz Carlos Orlando Gomes, DO ESP 28.5.99)."

"O prazo do contrato de aprendizagem é considerado prazo máximo e não prazo determinado. (TRT 2ª R., 3ª T., 1.359/77, Ac. 4.914/77, Rel. Campos Batalha, DJ SP 14.6.77, p. 38)."

O artigo 80 da CLT não tratava da natureza do contrato de aprendizagem ou do seu prazo, mas do salário do aprendiz.

Independente o contrato de aprendizagem de termo prefixado. Não envolve execução de serviços especificados, como de montagem de uma máquina, nem diz respeito a acontecimento suscetível de previsão aproximada. Não se trata de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a determinação do prazo, muito menos de atividades empresariais de caráter transitório. Logo, a aprendizagem não estava enquadrada nos §§ 1º e 2º do artigo 443 da CLT. Era um contrato de natureza especial, porém não era um contrato de trabalho por tempo determinado, mas indeterminado.

Atualmente, com as determinações da Lei n. 10.097, o contrato de aprendizagem é considerado um contrato de prazo determinado, pois há expressa previsão no artigo 428 da CLT nesse sentido. Entretanto, ainda assim não se insere nas hipóteses dos parágrafos do artigo 443 da CLT. Logo, foi criada uma outra hipótese, de natureza especial, para configurar o contrato de aprendizagem como pacto por tempo determinado.

Tem o contrato de aprendizagem natureza de pacto especial (art. 428 da CLT), com características próprias, pois há a combinação do ensino, do caráter discente, juntamente com a prestação de serviços.

Na França, por exemplo, o contrato de aprendizagem é considerado como pacto de ensino (art. L. 115-1 do Código de Trabalho), um contrato de educação. O aprendiz trabalha para o mestre, como forma de retribuir os cuidados decorrentes de sua formação<sup>(7)</sup>.

(7) DURAND, Paul e VITU, André. "Traité de droit du travail". Paris: Dalloz, 1950, t. II, p. 344.

Na verdade, se o pacto envolve trabalho, ainda que diga respeito à aprendizagem do trabalhador, com pagamento de salário e subordinação, existe contrato de trabalho, de natureza especial.

## VI — REQUISITOS DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

06. Enumera o § 1º do artigo 428 da CLT os requisitos do contrato de aprendizagem, estabelecendo que a validade do pacto pressupõe:

a) anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social. O contrato de aprendizagem só poderá ser celebrado por escrito (art. 428 da CLT). Não será possível que o pacto seja ajustado verbalmente, justamente para evitar fraudes. A anotação da CTPS será feita pelo empregador e não pela entidade onde se desenvolve a aprendizagem;

b) matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental. Se o aprendiz não freqüentar a escola, estará descaracterizado o contrato de aprendizagem;

c) inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

A formação técnico-profissional caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

## VII — PRAZO DO CONTRATO

07. Anteriormente, o prazo máximo do contrato de aprendizagem, fixado pelo Ministro do Trabalho, não poderia exceder de três anos (§ 1º do art. 4º do Decreto n. 31.546). A Portaria Ministerial n. 43, de 27 de abril de 1953, determinou o prazo máximo do contrato de aprendizagem em três anos. Menciona-se que o prazo de certos cursos oferecidos pelo SENAI é de três anos, daí por que se estabeleceu o prazo máximo de três anos, pois, do contrário, não seria possível desenvolvê-lo.

Prevê o § 3º do artigo 428 da CLT que o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos. Como o contrato do aprendiz é de prazo certo, tem de atender ao artigo 445 da CLT, que determina o prazo de dois anos para esse tipo de pacto. Excedido o prazo de dois anos, o pacto transforma-se em contrato de prazo indeterminado. Logo, foi revogada a determinação que previa o prazo de três anos para a aprendizagem. O legislador se esqueceu que certos cursos do SENAI eram ministrados em três anos.

O contrato de aprendizagem também não poderá ser prorrogado mais de uma vez para atingir no máximo os dois anos, em razão do disposto no artigo 451 da CLT, sob pena de ser considerado contrato por tempo indeterminado.

Será impossível o contrato de aprendizagem atingir quatro anos, como na hipótese de se estipular inicialmente o pacto por dois anos e prorrogá-lo por mais dois anos. Embora tenha havido uma única prorrogação, o contrato excedeu o limite máximo de contratação de dois anos. Esse ajuste será considerado de prazo indeterminado.

Nas hipóteses em que os cursos são de três anos, excedido o prazo de dois anos do contrato, este se transforma em prazo indeterminado. O curso até poderá continuar a ser feito até ser terminado e, posteriormente, ser conferido o diploma. Após os dois anos, contudo, o contrato de trabalho será por tempo indeterminado e não mais se configurará como pacto de aprendizagem, de natureza especial, mas como contrato de trabalho comum.

### VIII — IDADE PARA O TRABALHO

08. Especificava o inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição sobre a proibição de qualquer trabalho a menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz. Assim, o aprendiz poderia trabalhar se tivesse a idade entre 12 e 18 anos, definida no parágrafo único do artigo 80 e indiretamente no artigo 402 da CLT.

A Emenda Constitucional n. 20/98 deu nova redação ao inciso XXXIII do artigo 7º da Lei Maior, determinando a proibição de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Pela regra constitucional, aprendiz é a pessoa que se encontra entre 14 e 18 anos.

Dessa forma, havia necessidade de modificação da redação do artigo 402 da CLT, o que foi feito pela Lei n. 10.097. Agora, menor, para os efeitos da CLT, é o trabalhador de 14 a 18 anos. O artigo 403 da CLT, com a redação da Lei n. 10.097, explicita que o aprendiz pode trabalhar a partir dos 14 anos.

O menor de 14 anos, comprovadamente com bom rendimento escolar, não pode obter autorização judicial para trabalhar, meio período, em caso de necessidade familiar. Vedam o inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição e o artigo 403 da CLT *qualquer* trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Alguns juízes da infância e juventude têm autorizado o trabalho do menor de 16 ou de 14 anos, porém há proibição expressa na legislação para esse fim. Caso o menor trabalhe, ainda que em desacordo com a Constituição ou a legislação, será reconhecido o vínculo de emprego, pois a norma constitucional não pode ser interpretada contra a pessoa que pretende proteger. Do contrário, haverá desproteção àquele que deveria ser tutelado especialmente. O tempo de contribuição será contado para fins de obtenção de futuro benefício previdenciário, pelos mesmos motivos e pelo fato de haver obrigação de recolhimento de contribuição por parte do empregador e da cota do empregado.

Mesmo que haja a prestação de serviços a determinada empresa, com caráter educativo, o vínculo de emprego deve ser reconhecido, pois o

inciso II do § 3º do artigo 227 da Constituição menciona que a proteção especial do trabalho da criança e do adolescente deve garantir direitos previdenciários e trabalhistas. Logo, se a criança ou adolescente prestarem serviços, ainda que de caráter educativo, será reconhecido o vínculo de emprego entre as partes, com todos os direitos trabalhistas e previdenciários.

## IX — CONTRATAÇÃO

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

A condição contida no artigo 431 da CLT é alternativa, tanto pode a contratação do aprendiz ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem, como pelas entidades sem fins lucrativos.

A redação do artigo dá margem a dúvidas. Na verdade, não é a entidade sem fins lucrativos que vai contratar o aprendiz, mas irá prestar o ensino da aprendizagem.

A expressão “caso em que não gera vínculo de emprego” diz respeito apenas ao que vem antes da vírgula, ou seja: “pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430”, isto é, às entidades sem fins lucrativos. Não gerará, portanto, vínculo de emprego com a empresa tomadora na hipótese de os cursos de aprendizagem serem prestados por entidades sem fins lucrativos. Implicará, porém, a formação de contrato de trabalho com a empresa, quando a aprendizagem não for prestada por entidade sem fim lucrativo, pois o artigo 428 da CLT mostra que o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, de prazo determinado. Do contrário, o artigo 428 da CLT não faria referência à existência de contrato de trabalho.

Se estiverem presentes cumulativamente os requisitos pessoa física, continuidade, subordinação, salário e pessoalidade (art. 3º da CLT), haverá vínculo de emprego com a tomadora dos serviços, diante do princípio da realidade.

## X — REMUNERAÇÃO

10. Prevê o artigo 80 da CLT que ao menor aprendiz seria pago salário nunca inferior a meio salário mínimo durante a primeira metade da duração máxima prevista para o aprendiz do respectivo ofício. Na segunda metade passaria a perceber, pelo menos, 2/3 do salário mínimo.

O referido dispositivo legal já havia sido revogado pela Constituição de 1988, que determina no inciso XXX do artigo 7º que não pode existir discriminação de salário quanto à idade. Era o que fazia a CLT, ao determinar salário inferior ao mínimo para o aprendiz. Foi revogado expressamente o artigo 80 da CLT pela Lei n. 10.097/2000.

Indica o § 2º do artigo 428 da CLT que ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

O menor aprendiz não poderá ganhar menos de um salário mínimo por mês. Se trabalhar apenas algumas horas por dia, terá direito ao salário mínimo horário, salvo se for pactuada condição mais favorável para o empregado. O artigo 432 da CLT e o seu parágrafo mostram que o aprendiz vai trabalhar entre 6 e 8 horas.

Trata-se, de fato, de condição mais favorável ao empregado e não de norma mais favorável, pois a condição pode ser estabelecida no contrato de trabalho, no regulamento de empresa ou até pelos costumes da empresa.

Já esclarecia o Enunciado n. 134 do TST que ao menor não aprendiz é devido o salário mínimo integral.

## XI — DURAÇÃO DO TRABALHO

11. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada (art. 432 da CLT), pois o objetivo é a aprendizagem.

Será proibido também ao aprendiz prestar horas extras, em qualquer condição, como para atender 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 a norma coletiva da categoria estabelecer adicional superior. Não seria admissível o menor prestar horas extras e não recebê-las, pois implicaria enriquecimento do empregador em prejuízo do trabalho do obreiro.

O limite acima previsto poderá ser de até 8 horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica (§ 1º do art. 432 da CLT).

A finalidade da lei é permitir que o aprendiz possa completar o ensino fundamental, estipulando jornada de 6 horas.

## XII — NÚMERO DE APRENDIZES

12. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados 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 cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (art. 429 da CLT).

A expressão *estabelecimento de qualquer natureza* quer dizer estabelecimento comercial, industrial, de serviços, bancário etc.

Os serviços de aprendizagem são os prestados pelo SENAI, SENAC, SENAT e SENAR.



As empresas não poderão ter menos de 5% de aprendizes, sob pena de pagar multa administrativa à União, prevista no artigo 434 da CLT. O limite máximo é de 15%, porém, se a empresa desejar, poderá contratar um número maior de aprendizes.

O percentual será calculado por estabelecimento e não em relação à empresa como um todo. Assim, se a empresa tiver mais de um estabelecimento, em cada um deles deverá ter 5%, no mínimo, a 15%, no máximo, de aprendizes.

Na prática, sabe-se que o dispositivo não é observado, mesmo ficando a empresa sujeita à multa, pois a fiscalização não é suficiente para fazer as verificações em todas as empresas.

Dispõe o artigo 93 da Lei n. 8.213 que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitados.

Somadas a porcentagem de aprendizes e a de pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência, a empresa tem um grande percentual a destinar para pessoas específicas. Num contexto de globalização, tais percentuais podem diminuir as condições de concorrência da empresa no mercado.

Não há dúvida que a questão é social e necessita de consideração, porém a empresa não pode arcar sozinha com tais hipóteses, principalmente quando empresas de outros países não têm as referidas obrigações.

13. Os percentuais indicados no artigo 429 da CLT não se aplicam quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional (§ 1º-A do art. 429 da CLT). Se a entidade sem fins lucrativos não for de educação profissional, como de beneficência, também deverá observar a regra de matrícula nos Serviços Nacionais de Aprendizagem. A determinação do § 1º-A do artigo 429 da CLT é observada apenas em relação à entidade sem fins lucrativos que tenha por objetivo a educação profissional, pois representa aprendizado profissional. Será a porcentagem utilizada apenas nas empresas que demandem formação profissional. Do contrário, não será respeitada.

As microempresas e empresas de pequeno porte ficam dispensadas do cumprimento das disposições do artigo 429 da CLT (art. 11 da Lei n. 9.841/99).

As frações de unidade, no cálculo da porcentagem acima indicada, darão lugar à admissão de um aprendiz.

14. Há dúvida se as regras de aprendizagem precisam ser observadas na Administração Pública.

Em princípio, a CLT não estabelece normas diferenciadas para a Administração Pública Direta, para as autarquias e fundações públicas, como ocorre no parágrafo único do artigo 467 da CLT e no Decreto-lei n. 779/69. Logo, a CLT deveria ser observada por essas entidades.

Quanto às empresas públicas que explorem atividade econômica e as sociedades de economia mista, devem observar a CLT, pois irão aplicar a legislação trabalhista (art. 173, § 1º, II, da Constituição).

Para a investidura em cargo público da União, que é o dos funcionários públicos estatutários, é preciso a idade mínima de dezoito anos (art. 5º, V, da Lei n. 8.112/90). A CLT não se aplica a funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios (art. 7º, c, da CLT). Logo, também não será observada a regra do artigo 429 da CLT, até mesmo pela idade mínima estabelecida para a contratação de tais trabalhadores.

A Administração Pública Direta pode contratar empregados públicos mediante concurso público. Se legislação não exigir idade mínima de 18 anos para admissão do trabalhador, deve ser observada a regra do artigo 429 da CLT.

15. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender a 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 (art. 430 da CLT).

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.

Emprega-se expressão ampla: "entidades sem fins lucrativos". Entretanto, para a prestação da aprendizagem o requisito será a entidade ser qualificada na formação técnico-profissional metódica. Exige o inciso II do artigo 430 da CLT que a entidade sem fins lucrativos tenha por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, além do que seja registrada no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. São requisitos cumulativos e não meramente exemplificativos. Se as Legiões de Guardas Mirins, atenderem os requisitos mencionados, poderão prestar a aprendizagem. Se elas não ministrarem qualquer ensino profissional prático ou teórico, irá haver a descaracterização do contrato de aprendizagem e a formação de um contrato de trabalho comum com a empresa tomadora dos serviços.

Permite o artigo 430 da CLT que a aprendizagem seja feita em escolas técnicas de educação. Dispõe o artigo 21 da Lei n. 9.394/96 que a educação escolar compõe-se de: a) educação básica, formada pela educação infantil (desenvolvimento da criança até seis anos de idade), ensino fundamental (com duração de oito anos) e ensino médio (duração mínima de três anos); b) educação superior. Reza o artigo 42 da Lei n. 9.394/96 que as

escolas técnicas e profissionais, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade. Assim, o aprendizado poderá ser feito em escolas técnicas, mas estas não poderão ser utilizadas para fornecer educação básica, ensino fundamental, médio e superior, como ocorria com os cursos técnicos profissionalizantes.

As entidades mencionadas acima 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.

Ao se falar em ensino, deve haver processo de acompanhamento e avaliação do aprendizado, inclusive por meio de provas, que poderão ser práticas, justamente para verificar se o aprendiz absorveu o que lhe foi ensinado.

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

O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionados no inciso II do artigo 430 da CLT (§ 3º do art. 430 da CLT). Isso será feito por portaria. Do contrário, o comando legal teria dito que a avaliação seria feita por normas fixadas em regulamento, o que só poderia ser feito por meio de decreto.

### XIII — FGTS

16. Os contratos de aprendizagem terão a alíquota do FGTS de 2% (§ 7º do art. 15 da Lei n. 8.036).

Existirão pessoas que irão arguir a inconstitucionalidade da determinação acima, sob o argumento de ferir o princípio da igualdade, no sentido de que todos os trabalhadores deveriam ter direito a mesma alíquota do FGTS. Existiria, assim, desigualdade.

A matéria é tributária e depende de lei para a fixação de alíquota (art. 97, IV, do CTN), de acordo com o princípio da reserva legal em matéria tributária, pois o FGTS tem natureza de contribuição social de intervenção no domínio econômico (art. 149 da Constituição). Logo, a alteração da alíquota pela lei não pode ser considerada, em princípio, inconstitucional. Ninguém é obrigado a fazer ou a deixar de fazer algo a não ser em virtude de lei (art. 5º, II da Constituição). É a lei que está determinando a alíquota do FGTS.

Não vejo inconstitucionalidade no dispositivo citado, pois o aprendiz não é um trabalhador igual a qualquer empregado. Seu contrato é classificado pela própria lei como especial (art. 428 da CLT). Logo, pode ter tratamento diferenciado.

Menciona *Celso Antônio Bandeira de Melo* que "é agredida a igualdade quando fator diferencial adotado para qualificar os atingidos pela regras não guarda relação de pertinência lógica com a inclusão ou exclusão do benefício deferido ou com a inserção ou arredamento do gravame imposto"<sup>(8)</sup>.

Haverá ponderações no sentido de que todos os contratos de trabalho de prazo determinado deveriam ter a mesma alíquota. Não poderiam existir alíquotas diferenciadas para a aprendizagem e para os demais contratos de prazo determinado. Apesar de o contrato de trabalho do aprendiz ser de prazo determinado, é um contrato especial, em que se objetiva a aprendizagem. Logo, pode haver tratamento diferenciado para esse fim, porque o aprendiz não é um empregado comum.

A Lei n. 10.097 apenas concede incentivo fiscal para a contratação de aprendizes. É uma forma de flexibilização das condições de trabalho, visando à contratação de aprendizes. É o que ocorreu na Espanha e na Argentina, em que, num certo período, o legislador deu preferência para as contratações de prazo determinado ou fomentou certo tipo de contratação, mediante a concessão de incentivos fiscais.

Ressalte-se que o STF até o momento não concedeu liminar nas ações diretas de inconstitucionalidade propostas contra a redução da alíquota do FGTS, por meio da Lei n. 9.601. Isso pode indicar que não há inconstitucionalidade dessa lei, muito menos das determinações da Lei n. 10.097.

#### XIV — CESSAÇÃO DO CONTRATO

17. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes situações:

- I — desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II — falta disciplinar grave;
- III — ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou
- IV — a pedido do aprendiz (art. 433 da CLT).

As hipóteses para a cessação do contrato do aprendiz, contidas no artigo 433 da CLT, são alternativas, pois é empregada a conjunção *ou*.

O prazo máximo do contrato de aprendizagem será de dois anos (§ 3º do artigo 428 da CLT), por se tratar de contrato de trabalho de prazo determinado. Se for celebrado por prazo inferior a dois anos, haverá a extinção do contrato de aprendizagem no seu termo.

(8) MELO, *Celso Antônio Bandeira de*. "Conteúdo jurídico do princípio da igualdade", 6ª edição. São Paulo, Malheiros, 1999, p. 38.

Aprendiz é a pessoa que se encontra entre 14 e 18 anos. Ao atingir 18 anos, cessa o contrato de aprendizagem, pois com idade acima de 18 anos é impossível ser aprendiz, mesmo que não tenha atingido o contrato o seu termo.

O contrato do aprendiz que for celebrado com pessoa de 14 anos, por dois anos, não poderá ser prorrogado por mais dois anos, de forma que o aprendiz atinja os 18 anos, pois o artigo 451 da CLT veda a prorrogação do contrato por tempo determinado por mais de uma vez.

O aprendiz pode não se adaptar às condições de trabalho para efeito da aprendizagem, situação em que o contrato será rescindido antecipadamente.

As hipóteses de falta grave são as descritas no artigo 482 da CLT. Falta disciplinar grave não é hipótese de rescisão antecipada, mas de dispensa com justa causa, implicando que o empregado perde o direito ao aviso prévio, 13º salário proporcional, às férias proporcionais e a qualquer indenização.

Foi revogado o § 2º do artigo 432 da CLT pela Lei n. 10.097. Continha o dispositivo consolidado a orientação de que a falta reiterada no cumprimento do dever de aprendizagem ou a falta razoável de aproveitamento na aprendizagem seria considerada justa causa para a dispensa do aprendiz. Agora, essa hipótese não é mais de falta grave para a dispensa por justa causa. Havendo desempenho insuficiente do aprendiz, inclusive na aprendizagem, ou ausência do aprendiz à escola que implique perda do ano letivo, importará rescisão antecipada do contrato de trabalho do aprendiz, porém sem justa causa. Exceção é se ficar comprovada a desídia do empregado na prestação dos serviços ou outra hipótese contida no artigo 482 da CLT, que ensejará dispensa por justa causa.

Na rescisão antecipada do contrato do aprendiz, nos casos descritos nos incisos I, III e IV não fará jus o trabalhador ou a empresa às indenizações dos artigos 479 e 480 da CLT, que tratam de rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo certo, determinando o pagamento de indenização. Assim, não haverá pagamento de indenização em caso de rescisão antecipada do contrato do aprendiz.

## XV — REVOGAÇÃO DO DECRETO N. 31.546/52

18. Existe dúvida se o Decreto n. 31.546/52 foi revogado pela Lei n. 10.097.

Foi revogado o artigo 1º do Decreto n. 31.546/52 pelo artigo 428 da CLT, que dá novo conceito ao aprendiz.

O artigo 2º e seu § 1º do Decreto n. 31.546/52 estão subsumidos no artigo 429 da CLT, encontrando-se revogados. O § 2º do artigo 2º está compreendido no artigo 430 da CLT. O § 3º do mesmo artigo não está enquadrado no conceito de aprendiz do artigo 428 da CLT, encontrando-se revogado. Logo, o artigo 2º e seus parágrafos do Decreto n. 31.546/52 estão revogados.

A aprendizagem não é prestada apenas pelo SENAI e SENAC, mas também pelo SENAR e SENAT. Logo, o artigo 3º do Decreto n. 31.546/52

está revogado, encontrando-se compreendido pelo artigo 429 da CLT. O artigo 7º do Decreto n. 31.546/52 está nas mesmas condições do artigo 3º, sendo que a remuneração do aprendiz está prevista no § 2º do artigo 428 da CLT. Está, portanto, revogado.

O prazo máximo da aprendizagem está discriminado no § 3º do artigo 428 da CLT, de modo que estão revogados a alínea a do artigo 4º do Decreto n. 31.546 e o seu § 1º.

Os requisitos de validade do contrato de aprendizagem estão descritos no § 1º do artigo 428 da CLT, além do que não mais existe carteira de menor. Assim, o artigo 5º do Decreto n. 31.546 está revogado.

Os §§ 2º e 3º do artigo 4º e o artigo 6º do Decreto n. 31.546/52 não têm previsão na CLT. Logo, não estão expressamente revogados.

Havia dúvidas sobre a legalidade do Decreto n. 31.546/52, como, por exemplo, quanto ao prazo máximo de duração do contrato de aprendizagem, pois não havia lei regulando o assunto. Outros dispositivos do decreto também poderiam ser considerados ilegais, justamente porque inexistia lei tratando do tema, não podendo ser regulamento algo sem a existência da própria norma a regulamentar.

Para evitar qualquer dúvida, é recomendável que o Decreto n. 31.546 seja revogado ou então que seja editado outro decreto para tratar do tema, revogando expressamente o de n. 31.546. Isso deveria ser feito o mais rapidamente possível, justamente porque não há necessidade de ato do Poder Legislativo, mas de outro decreto revogando o de n. 31.546, que é ato do Poder Executivo, além do que pode gerar insegurança jurídica na interpretação da referida norma.

## XVI — CONCLUSÃO

19. Apesar das disposições constitucionais e legais, o Brasil continua sendo o País que mais tem problemas decorrentes do abandono da criança e do adolescente nas ruas e com sua exploração. Apenas a legislação não é suficiente; há necessidade de maior participação de toda a sociedade, visando conseguir soluções para o problema<sup>(9)</sup>. Há necessidade de se pensar em novas políticas públicas para o trabalho da criança e do adolescente, que, no momento, não existem.

O ideal seria que a pessoa pudesse ficar no seio de sua família, usufruindo das atividades escolares necessárias, sem entrar diretamente no mercado de trabalho, até por volta dos 24 anos, obtendo plena formação moral e cultural, mas, no caso de nosso País, isto se tem verificado impossível, tendo em vista a necessidade que todas as famílias têm de que suas crianças, atingindo por volta dos 12 anos, ou às vezes até antes, passem a trabalhar para conseguir a subsistência para o lar. Entre a criança ficar abandonada, ou perambulando pelas ruas, onde provavelmente partirá para a prática de furtos e roubos e uso de drogas, certamente melhor é que tenha um ofício, ou até um aprendizado, para que possa contribuir para a melhoria das condições de vida de sua família.

(9) MARTINS, Sergio Pinto. "Direito do Trabalho". São Paulo, Atlas, 2001, p. 551.