

INSTITUTO LUTERANO DE ENSINO SUPERIOR DE ITUMBIARA
DIREITO

ANA CAROLINE PEREIRA FRANÇA

PROTEÇÃO DO MENOR NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Itumbiara
2014

ANA CAROLINE PEREIRA FRANÇA

PROTEÇÃO DO MENOR NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara, como requisito parcial para obtenção do grau em Bacharel em Direito.

Orientador: Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo

Itumbiara
2014

ANA CAROLINE PEREIRA FRANÇA

PROTEÇÃO DO MENOR NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara, como requisito parcial para obtenção do grau em Bacharel em Direito.

Data de apresentação: ____/____/____

Nome
Titulação – Instituição

Nome
Titulação – Instituição

Nome
Titulação- Instituição

Agradeço primeiro a Deus por sempre está ao meu lado me amparando e amando.
Em especial, aos meus pais. Essa vitória é nossa.
E também a todos aqueles que acreditaram em mim e me apoiaram para chegar até aqui.
E por último, mas não menos importante, agradeço ao meu orientador, Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo por toda atenção, paciência, carinho e dedicação.

RESUMO

Este estudo tem como o tema “Proteção do menor no contrato de aprendizagem”, que procurou responder o consecutivo problema: Quais as limitações protetivas impostas ao trabalho do menor no contrato de aprendizagem? Teve como objetivo geral do trabalho investigar, quais as medidas de proteção do menor no contrato de aprendizagem com base na legislação e na doutrina e nos entendimentos jurisprudenciais. Os objetivos específicos que foram demonstrados: analisar a evolução histórica dos direitos da criança e do adolescente; descrever sobre o contrato de aprendizagem e demonstrar as limitações do trabalho do menor. A importância desse estudo justificou nas medidas de proteção do menor no contrato de aprendizagem uma vez que, essas limitações impostas são exigidas por lei e visa coibir a exploração do trabalho infantil, sendo assim, obtendo um grande retorno social principalmente para aqueles jovens que estão se revelando e se descobrindo como grandes empregadores. Nesta pesquisa foi utilizado o método dedutivo, por buscar na legislação aplicável o fundamento do menor no mercado de trabalho. Utilizou-se também de técnica de pesquisa documental e bibliográfica, ou seja, a documentação indireta, portanto é baseada em fontes primárias como leis, jurisprudências e em fontes secundárias tais como análises bibliográficas. Se insere sob um enfoque interdisciplinar, ou seja, sobre a perspectiva de ramos distintos, tais como, Direito Constitucional, Direito Internacional Público e Direito do Trabalho, que rege as relações de trabalho determinando sobre direitos e garantias fundamentais. Portanto, concluiu-se que a proteção imposta ao menor no mercado de trabalho é de extrema importância, uma vez que, proíbe o menor a executar atividades noturnas, insalubres, penosas, perigosas e serviços prejudiciais que podem afetar sua saúde, pois o menor está em fase de desenvolvimento e as regras estabelecidas no contrato de aprendizagem visam a coibir a exploração de seu trabalho. Dessa forma, é possível que o menor desenvolva habilidades profissionais e que continue seu percurso, ampliando suas perspectivas e automaticamente se inserindo no mercado de trabalho.

Palavras chave: Proteção . Menor aprendiz. Contrato de aprendizagem. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This study has as its theme "Protection of children in the learning contract", which sought to answer the straight question: What are the protective limitations imposed on the minor work in the learning contract? Aimed to investigate the work, which measures the protection of children in the learning contract basis in law and doctrine and jurisprudence understandings. The specific objectives were stated: analyze the historical evolution of the rights of children and adolescents; describe about the learning contract and demonstrate the limitations of the work of the minor. The importance of this study justified the measures of protection of children in the learning agreement once these limitations are required by law and aims to curb child labor, so getting a large social return especially for those young people who are revealing and discovering how large employers. In this research we used the deductive method, by searching the applicable law on the basis of lower labor market. We also used the technique of document and literature search, ie the indirect documentation therefore is based on primary sources such as laws, jurisprudence and secondary sources such as bibliographic analysis. Falls under an interdisciplinary approach, ie from the perspective of different branches, such as Constitutional Law, Public International Law and Labour Law, which governs labor relations for determining fundamental rights and guarantees. Therefore, it was concluded that the protection imposed on the lesser of the labor market is of utmost importance, since the lowest is in the development stage and the rules established in the learning contract aimed at curbing the exploitation of their work. Thus, it is possible that the lowest develop professional skills and to continue his journey, expanding their perspectives and automatically entering the job market.

Keywords: Protection. Apprentice. Learning contract. Labor market.

LISTA DE SÍMBOLOS

CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ESFL	Entidades sem Fins Lucrativos
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
LDB	Lei de Diretrizes Básicas
MTE	Ministério Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem no Comércio
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem do Serviço Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem no Transporte
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1-EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE NO TRABALHO	
1.1-A história do trabalho infantil e do menor no âmbito internacional	11
1.2-A história do trabalho infantil e do menor no Direito Brasileiro	16
2-CONTRATO DE APRENDIZAGEM	
2.1- Programas de Aprendizagem	22
2.2 Entidades qualificadas para formação técnico-profissional	23
2.3. Obrigatoriedade da contratação de aprendiz	25
2.4- Funções sujeitas a formação profissional	26
2.5 Capacitação profissional	26
2.6- Diferenças de estágio e aprendizagem	27
2.6.1 Definição	28
2.6.2. Aquisição	29
2.6.3- Remuneração e Férias	29
2.6.4 Contratos	30
2.7- Salários e demais direitos	30
2.8- Da fiscalização	31
3-AS LIMITAÇÕES DO MENOR NO MERCADO DE TRABALHO	
3.1 Proteção integral da criança e do adolescente	33
3.2 Das limitações em geral	35
3.3-Limitações quanto à jornada de trabalho	38
3.4- Limitações quanto ao trabalho: noturno, insalubre, perigoso e penoso	41
3.4.1 Trabalho noturno	41
3.4.2 Do trabalho insalubre	42
3.4.3. Do trabalho perigoso	43
3.4.4 Do trabalho penoso	44
3.5 Serviços Prejudiciais	45
3.6 As piores formas de trabalho	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	51

INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa, cujo tema é: “Proteção do menor no contrato de aprendizagem”, procura-se responder ao questionamento: Quais as limitações protetivas impostas ao trabalho do menor no contrato de aprendizagem? Nessa direção, objetiva-se investigar as medidas de proteção do menor no contrato de aprendizagem com base na legislação, na doutrina e nos entendimentos jurisprudenciais.

Para o atingimento dessas metas foram cumpridos os seguintes objetivos específicos: analisar a evolução histórica dos direitos da criança e do adolescente; descrever sobre os contratos de aprendizagem; e demonstrar as limitações impostas ao trabalho do menor.

A interesse neste estudo justificou na proteção do menor no contrato de aprendizagem uma vez que, essas limitações impostas são exigidas por lei e visa coibir a exploração do trabalho infantil, sendo assim, obtendo um grande retorno social principalmente para aqueles jovens que estão se revelando e se descobrindo como grandes empregadores e demonstrando a verdadeira atividade que deverá ser exercida por eles na sociedade. Portanto, proíbe-se ao menor o trabalho que seja desenvolvido no turno noturno e atividades que sejam prejudiciais à saúde como os trabalhos insalubres, perigosos e penosos.

O estudo teve como referencial teórico os doutrinadores como Alice Monteiro de Barros, que discorre em sua obra sobre o trabalho do menor, os efeitos da contratação e suas normas de proteção; e também como grande referência o autor Sérgio Pinto Martins que dispõe sobre o trabalho da criança e do adolescente e suas medidas de proteção. Além desses doutrinadores, hoje o trabalho do menor também está elencado no Estatuto da Criança e do Adolescente, na Consolidação das Leis Trabalhistas, na Lei 10.097/2000 que se refere ao trabalho do menor aprendiz, na Constituição Federal de 1988 e demais normas, incluindo as internacionais, como as expedidas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Assim, trabalhou-se na hipótese da existência de normas especiais de proteção ao menor no contrato de aprendizagem no caso concreto.

Nesta pesquisa foi utilizado o método dedutivo, por buscar na legislação aplicável o fundamento do menor no mercado de trabalho. Utilizou-se também de técnica de pesquisa documental e bibliográfica, ou seja, a documentação indireta, portanto é baseada em fontes primárias como leis, jurisprudências e em fontes secundárias tais como análises bibliográficas.

Este estudo foi realizado sob um enfoque interdisciplinar, ou seja, sobre a perspectiva de ramos distintos, tais como, Direito Constitucional, Direito Internacional

Público e Direito do Trabalho, que rege as relações de trabalho determinando sobre direitos e garantias fundamentais.

Desse modo, como meio de chegar à resposta do problema apresentado, a pesquisa foi dada da seguinte forma:

Primeiro tratou-se da evolução histórica da criança e do adolescente no trabalho, desde os primórdios do trabalho escravo onde não havia distinção de adultos e crianças até momentos atuais.

O segundo aborda como um todo o contrato de aprendizagem, programa de aprendizagem, capacitação profissional, diferença de estágio e aprendizagem e demais direitos do aprendiz.

O terceiro e último capítulo trata-se sobre o nosso problema, abordando-se sobre as limitações impostas ao menor no contrato de aprendizagem, envolvendo os tipos de trabalhos proibidos sejam eles noturnos, insalubre, perigoso e penoso; e por fim envolvendo as piores formas de trabalho infantil proposta pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Convenção 182.

Por fim, foram feitas as considerações finais.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE NO TRABALHO

Inicialmente elucidaremos sobre a evolução histórica dos direitos da criança e do adolescente no seu âmbito internacional e brasileiro. Sabemos que, o trabalho da criança e do adolescente surgiu desde os primórdios do trabalho escravo, onde não havia distinção de adultos e crianças, principalmente com o advento da revolução industrial, onde o trabalho infantil tornou-se comum e vantajoso para o empregador, que pagava menos por esta mão-de-obra, e até mesmo para a própria família do menor, que dependia da renda auferida por ele para sua sobrevivência.

Portanto, no decorrer da história, surgiram regras que visam coibir a exploração do trabalho infantil. Dessa forma, essa evolução normativa de proteção será abordada a seguir.

1.1- A história do trabalho infantil e do menor no âmbito internacional

O trabalho da criança e do adolescente surgiram desde os primórdios, ainda quando as pessoas dependiam exclusivamente da agricultura para a sua subsistência, onde entre adultos e crianças não havia distinção. As novas condições tecnológicas resultantes do uso da máquina permitiram que as mulheres e os menores, apesar de sua fragilidade física, pudessem participar dos trabalhos industriais, até então reservados por sua natureza, aos homens adultos. Essa foi a verdadeira porta pela qual mulheres e menores tiveram ingresso no mercado de trabalho.

Antigamente, o trabalho era em espaço doméstico e exclusivamente artesanal, com caráter de aprendizagem básica. Realizado próximo a família para que ao emancipar-se o menor pudesse exercer um ofício. Os camponeses não eram livres, eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos senhores feudais. Recebiam proteção militar, mas viviam como escravos para os seus senhores. Cultivavam a terra e sabiam da responsabilidade de entregar a parte da produção para pagar a permanência no terreno e a defesa que recebiam.

Com isso, no início da sociedade industrial começaram aparecer as primeiras dúvidas e preocupações com a defesa do trabalho do menor. Um dos motivos mais difíceis da questão social foi a exploração do trabalho do menor quando não existiam leis trabalhistas.

Diante disso, Sérgio Pinto Martins esclarece que “a preocupação com o trabalho do menor vem da época das Corporações de Ofício, em que sua assistência era feita para preparação profissional e moral, para conferir-lhe aprendizagem” (2004, p. 607).

Com todo essa persuasão, tanto as mulheres como as crianças já vem sendo exploradas para o trabalho, demonstrando a sua fragilidade e condições inerentes para permanecer constantes naquilo que lhes forem prometidos ou seja, a exploração.

Com o tempo surgiram corporações de ofício que organizavam as profissões, e as modalidades de trabalhos. Nessas corporações havia atividades que tiravam as crianças de seus lares e entregavam a outras pessoas desconhecidas, fazendo assim surgir a imagem do aprendiz que tinha o grau mínimo de hierarquia das funções dentro das oficinas, sendo que nessas corporações estavam divididos em três níveis sendo: aprendizes, companheiros e mestre. Com isso, os aprendizes estavam submetidos a pessoa do mestre que, com o seu trabalho indicava designação e demonstrava o ofício.

Neste sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2002, p. 397) prescreve que nas corporações de ofícios os pais pagavam taxas, muitas vezes elevadas, pelo ensino oferecido pelo mestre. Este por sua vez deveria fornecer ao menor moradia e alimento, tratá-lo com honestidade e cuidar como se fosse o seu próprio filho, isso porque ele prestava garantia de compromisso e moralidade. Mas o aprendiz possuía os seus compromissos diante ao seu mestre que deveria servi-lo e obedecê-lo, sem lhe causar prejuízo, assim se conseguisse superar as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau do companheiro.

Contudo, Mozart Victor Russomano (2006, p. 24) descreve em seu texto que “a aprendizagem era um sistema duro de trabalho e os mestres impunham aos aprendizes um regime de disciplina, usando, largamente, os poderes que lhe eram conferidos pelas normas estatutárias da corporação.”

No entanto, as corporações davam-lhe preparação profissional e moral, só modificou a situação com as fábricas e a supressão das corporações. Contudo Alice Monteiro de Barros (2011, p. 433) descreve que: “A lei Chapelir de 1971, proibiu as corporações, sem o contrapeso das associações livres. Se de um lado o novo regime estimulava esforço, fazendo crescer a produção, de outro, facilitou a exploração da classe trabalhadora”.

Assim surgem as primeiras reivindicações trabalhistas que buscavam a proteger essas crianças. Com a criação da Carta dos Aprendizes na Inglaterra, novas leis foram aparecendo em vários países da Europa para a proteção do trabalho infantil. Assim, na Inglaterra e em outros países, quando a indústria era ainda incipiente, a mão de obra de

crianças, era utilizada na vigilância ou no manejo das máquinas, por cerca várias horas diárias nas fábricas de Algodão.

A respeito da Revolução Industrial Yone Frediani(2011, p. 80) dispõe que “A partir da Revolução Industrial, o trabalho executado pelo menor passou a ser objeto de regulamentação, quer em relação à idade mínima para ingresso no mercado de trabalho quer em relação às atividades executadas”.

Na afirmação de André Luiz Benfatti (2009, p. 852), com o surgimento da Revolução Industrial no século XIX, a sociedade passou de feudal mercantil para a sociedade de economia industrial, formalizada pela produção em grande escala através de utilização de máquinas equipadas como novos inventos. Visando o lucro cada vez maior e uma produção cada vez mais rápida, o sistema capitalista se baseou na livre concorrência e na iniciativa privada estabelecendo dois campos: de um lado o capital e os meios de produção e no outro extremo o trabalhador assalariado.

Entretanto, a Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores de maneira geral passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. Diante disso Sérgio Pinto Martins esclarece que:

Que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver com o surgimento da Revolução Industrial. Constata-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. (2004. p.34).

Os menores eram obrigados a submeter a jornadas exaustivas, igual de um adulto, em atividades como operação de máquinas, em minas e subsolo, e sua mão de obra era preferida pelos empregadores, devido ser submissos e pelo menor custos dos seus salários. Os menores tinham pouco descanso fazendo um intervalo e outro para alimentação e os castigos eram frequentes. Donos de fábricas violentavam os pequenos trabalhadores, tanto psicologicamente como fisicamente.

Entretanto um olhar mais atento na questão, tem demonstrado outras causas geradoras da inserção indevida de crianças no trabalho, destacando-se a infeliz herança de uma cultura que defende a ideia de que o trabalho “dignifica” a criança, desenvolvida com a Revolução Industrial e incrementada significativamente a partir da ondas da expansão capitalista. (PARANÁ, Estado. Secretaria da Educação. História e Ensino Médio. 2ª Ed. São Paulo: Moderna, 2006, p.61).

Com todo esse enfoque, a moral da época da Revolução Industrial veio somente para acrescentar a exploração do trabalho infantil, onde facilitou a exploração da classe trabalhadora e o maquinismo absorveu a força de trabalho dos menores.

Na França a proteção do menor surgiu com a lei de 1874, que fixava a jornada em 12 horas para o menor de 16 anos e em 6 horas para os menores entre 10 e 12 anos, admitidos em certas indústrias como expõe Sérgio Pinto Martins (2004, p.607) em seu textoque: “Na França, foi proibido, em 1813, o trabalho dos menores nas minas. Em 1841, vedou-se o trabalho dos menores de 8 anos, fixando-se a jornada de trabalho dos menores de 12 anos em 8 horas”.

Na Alemanha, entre 1835 e 1839, foram colocadas questões limitando o trabalho dos menores que estivessem na idade entre 9 e 16 anos de idade, para 10 horas diárias. A essa situação foi acrescido o requisito de saber ler e escrever, mas que foi descumprida, por inexistir um sistema apropriado de fiscalização.

Na Argentina, o trabalho dos menores foi regulamentado inicialmente pela lei de 1907, que proibia o trabalho dos menores de 12 anos e fixava em seis horas o trabalho dos menores de 18 anos, vedando o trabalho noturno nas indústrias insalubres e em trabalhos penosos definidos em lei.

Todas essas leis tinham como intuito principal proteger a criança e o adolescente. São vários os esforços realizados para melhorar as condições de trabalho dos jovens e impedir a mão de obra infantil. Alice Monteiro de Barros aponta que a real razão para justificar a legislação tutelar a respeito do menor:

A par do aspecto humanitário, outros fundamentos são arrolados para justificar a tutela especial, entre os quais os de ordem moral, de segurança e de cultura. Pode-se concluir que todos esses aspectos podem incentivar a melhorar a condição de trabalho desses jovens. (2011, p. 434).

Com todas essas leis, também temos a Organização Internacional do Trabalho que passou a colocar diversas convenções e recomendações sobre o tema. A Convenção nº 5, de 1919, estabeleceu a idade mínima de 14 anos para o Trabalho na Indústria, tendo sido ratificada pelo Brasil em 1934. A Convenção nº6, de 1919, promulgada pelo Decreto nº423, de 12-12-1935, proibiu o trabalho do menor no período noturno nas indústrias.

Diante o exposto acima Amauri Mascaro Nascimento complementa sobre a OIT:

A Organização Internacional do Trabalho, em 1919, aprovou duas convenções, uma sobre idade mínima para o emprego dos menores nas indústrias – 14 anos, outra sobre proibição do trabalho noturno, seguindo-se diversas outras normas e suas aplicabilidades (2002, p. 415).

A Convenção nº 182 dispõe sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação que discorre a seguinte condição:

Considerando que a efetiva eliminação das piores formas de trabalho infantil requer ação imediata e global, que leve em conta a importância da educação fundamental e gratuita e a necessidade de retirar a criança de todos esses trabalhos, promover sua

reabilitação e integração social e, ao mesmo tempo, atender as necessidades de suas famílias. (BRASIL. Decreto nº 3.597, 12 de setembro de 2000, Brasília, Organização Internacional do Trabalho, Convenção 182)

Deste modo a Recomendação de nº 190 da OIT, vem complementar a Convenção de nº 182 que irá definir os Programas de Ação onde as crianças irão levar suas opiniões que são afetadas diretamente ao trabalho infantil; os Trabalhos Perigosos que irá desmontar o que é perigoso e insalubre para uma criança e os trabalhos que ficam expostos aos abusos de ordem física e psicológica e por fim e a sua aplicação que irá demonstrar as informações e dados estatísticos de sua aplicação.

Há fundamentos para a proteção especial do trabalho do menor, segundo Amauri Mascaro Nascimento como:

De ordem *fisiológica*, para que se permita o seu desenvolvimento normal sem os inconvenientes das atividades insalubres e penosas, *cultural*, para que o menor possa ter instrução adequada, *moral*, para que seja afastado de ambientes prejudiciais a sua moralidade, e de sua *segurança*, para que não seja exposto aos riscos de acidentes de trabalho. (2002, p. 416).

É importante citar também, alguns textos legislativos que são importantes para a formação e proteção ao menor como: Decreto Legislativo nº 178 de 14 de Dezembro de 1999, que aprovou os textos da Convenção 138 e Recomendação 146 da OIT sobre idade mínima de admissão ao emprego.

Também o Decreto nº 5.598 de 01 de Dezembro de 2005, que regula a contratação de aprendizes; Decreto Presidencial nº 3.597 de 12 de Novembro de 2000, que promulgou a Convenção nº 138 e a Recomendação 190 da OIT, que versa sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação; Decreto nº 4.134 de 15 de fevereiro de 2002, que promulgou a Convenção nº 138 e a Recomendação nº 146 da OIT, que dispõe a idade mínima de admissão ao emprego.

Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1959 que veio para reprimir essa exploração, e demonstrar que toda criança tem direito a igualdade, sem distinção de raça, religião ou nacionalidade o Princípio IX descreve a seguinte situação:

A criança deve ser protegida contra toda forma de abandono, crueldade e exploração. Não será objeto de nenhum tipo de tráfico. Não se deverá permitir que a criança trabalhe antes de uma idade mínima adequada; em caso algum será permitido que a criança dedique-se, ou a ela se imponha, qualquer ocupação ou emprego que possa prejudicar sua saúde ou sua educação, ou impedir seu desenvolvimento físico, mental e moral.

E dando prosseguimento aos direitos e deveres da criança e do adolescente, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 e ratificada pelo

Brasil em 24 de Janeiro de 1992, demonstra em seu artigo 10 que os Estados Membros no presente Pacto reconhecem que:

Deve-se adotar medidas especiais de proteção e assistência em prol de todas as crianças e adolescente, sem distinção alguma por motivo de filiação ou qualquer outra condição. Deve-se proteger as crianças e adolescentes contra a exploração econômica e social. O emprego de crianças e adolescentes, em trabalho que lhes seja nocivo a moral e saúde, ou que lhes faça correr perigo de vida, ou ainda que lhes venha prejudicar o desenvolvimento normal, será punido por lei. Os Estados devem também estabelecer limites de idade, sob os quais fique proibido e punido por lei o emprego assalariado da mão-de-obra infantil.

Também verificamos no artigo 2º da Declaração Universal dos Direitos da Criança que a finalidade principal da proteção do trabalho dos menores está em “lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, de forma sadia e normal e em condições de liberdade e dignidade”.

Visando um capital bem maior, e uma produção cada vez mais rápida, com o surgimento da Revolução Industrial no século XIX, a sociedade passou de feudal mercantil para sociedade de economia industrial, formalizada pela produção de grande escala através da utilização de máquinas equipadas com novos inventos.

Todas essas leis tinham como intuito principal proteger a criança e o adolescente que necessitavam trabalhar para ajudarem no sustento de sua família e o reconhecimento e promoção da dignidade da pessoa humana, assim as normas sempre trazia no seu bojo a tutela das condições de higiene e segurança do trabalho que foram evoluindo no decorrer do tempo.

A criança passou a ser vista como um adulto em desenvolvimento, devendo ser protegida integralmente pelo Estado. As organizações sindicais e a intervenção do Estado nas relações de trabalho que incluía crianças contribuíam para o surgimento do Direito do Trabalho no mundo ocidental. No Brasil a história não foi muito diferente apesar do lapso temporal.

1.2 A história do trabalho infantil e do menor no Direito Brasileiro

A exploração das crianças e adolescentes no Brasil, não se inicia com a invasão portuguesa, mas desde o período relatos da infância brasileira. No período da escravidão as crianças e também seus pais continuavam a ser explorados e abusados principalmente nas áreas rurais. Os filhos de escravos entre 4 e 11 anos de idade, já tinham seu tempo ocupado pelo o trabalho.

Abolição da escravatura com a Lei Áurea não constitui totalmente a liberdade do trabalho das crianças e adultos. Os chamados trabalhadores livres continuam ser o centro do

mercado capital. Muitos não tinham para onde ir ou como sobreviver e acabam por ser submetidos a condições de exploração e abuso desumano mesmo recebendo algum salário pelo seu trabalho. Com isso, Viviane Matos González Perez descreve que:

Com a maciça imigração europeia, no século XX, inicialmente com intuito de substituir o trabalho escravo no campo, causou uma grande crise econômica, assim os menores começaram a ser recrutados como forma de mão-de-obra barata e ágil, com os trabalhos penosos e degradantes e jornadas de trabalho excessivo nos moldes da Revolução Industrial inglesa. (2009, p.810).

No surgimento da República, o país estava crescendo e necessitava de mão de obra qualificada com o fim de impulsionar a economia nacional. Foi nessa época que surgiram as primeiras escolas profissionalizantes. Mesmo os menores eram instruídos com objetivo de qualificar a futura mão de obra.

A Revolução de Outubro de 1930 teve como interventor Getúlio Vargas e desencadeou a intervenção do Estado nas atividades econômicas mediante leis e regulamentos nas relações de trabalho. O país neste momento passou por diversas transformações políticas e sociais. Várias convenções internacionais da OIT foram ratificadas.

E em Julho de 1934, foi promulgada a Constituição, com disposições trabalhistas e a criação da Justiça do Trabalho. Fixou a idade mínima básica de 14 anos, de 16 anos para trabalho noturno, 18 anos para trabalhos em indústrias insalubres e o demais direitos trabalhista também se aplicavam ao trabalhador adolescente.

A Constituição de 1934 proibia a diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade:

Art.121 A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e no campo, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) Proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

Era vedado o trabalho a menores de 14 anos, o trabalho noturno a menores de 16 anos, e em indústrias insalubres a menores de 18 anos. Falava-se, ainda, de maneira genérica, nos serviços de amparo a infância (art. 121 §3º da CF/34).

Vedava a Constituição de 1937 o trabalho a menores de 14 anos, o trabalho noturno a menores de 16 anos e o trabalho em indústrias insalubres a menores de 18 anos este está exposto no artigo 137, k.

Segundo Viviane Matos González Perez (2008, p.398), em 1943 entra em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho dedicando um capítulo ao trabalho da criança e

adolescente. O artigo 402 e 403 da CLT expõem expressamente que são considerados menores:

Art.402 Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Art. 403 É proibido qualquer trabalho a menores dezesesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir do quatorze anos de idade.

A Constituição de 1967 proibia o trabalho do menor de 12 anos e o trabalho noturno aos menores de 18 anos, assim como o trabalho nas indústrias insalubres.

Promulgada em 05 de Outubro de 1988 a Constituição Federal em seus artigos 227 e 228 tratam exclusivamente dos direitos e garantias da criança e do adolescente, priorizando a ação conjunta da família, do Estado e da sociedade e sendo base para a elaboração do atual Estatuto.

A Constituição de 1988 proibiu diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de idade, como se infere o artigo 7º, inciso XXX:

São direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: a proibição de diferença de salários, de exercício de funções, e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e entre outros.

Já o inciso XXXIII do mesmo artigo, voltou a fixar o limite mínimo para o trabalho do menor de 14 anos, como previam as constituições anteriores a 1967, abrindo, contudo uma exceção para os aprendizes. Como se vê, a Constituição Federal de 1988 foi mais ampla do que as anteriores no tocante aos serviços insalubres, proibindo-o em geral e não apenas o que se desenvolvesse nas indústrias consideradas insalubres.

A elevação do limite de idade proporcionaria maior espaço para a formação educacional do menor, priorizando a ação conjunta da família, do Estado e da sociedade e sendo base para a elaboração do atual Estatuto, conforme exterioriza o artigo 227 da CF/88: “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar a criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, a saúde, a alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, a cultura, a dignidade (...)”.

Em 13 de Julho de 1990 é promulgado o Estatuto da Criança e do Adolescente. Considerado um grande marco, pois foi concebido através de debate de ideias e de participação de vários segmentos sociais envolvidos com a causa da infância no Brasil. Traz uma visão da criança e do adolescente de sujeito de direitos e pessoa em condição peculiar de desenvolvimento independente da classe social. O capítulo V nos artigos 60 a 69 trata-se da profissionalização e proteção ao trabalho.

Em sua obra José de Farias Tavares descreve que:

As medidas de proteção são tomadas para beneficiar a criança ou adolescente, assim como as medidas sócio educativas não privativas de liberdade. São providências acautelatórias que atentam contra a liberdade individual da criança ou do adolescente, pois se destinam a sua proteção a mais completa possível (2001, p. 129).

Temos que observar também a Lei 10.097/2000 que é o enfoque do projeto, que alterou diversos dos dispositivos da CLT e passou a disciplinar a aprendizagem, e a Lei nº 11.180/2005, que alterou os artigos 428 e 433 da CLT, fixando 24 anos a idade limite para aprendizagem.

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

Contudo, esses foram os antecedentes históricos do trabalho do menor, quanto a legislação nacional várias foram as leis aprovadas, sem que entretanto, chegassem a ter real vigência. Muitas outras disposições legislativas foram criadas a fim de proteger o trabalho de crianças e adolescentes no Brasil, porém, analisaremos a proteção efetiva de nossa legislação atual a seguir.

2-CONTRATO DE APRENDIZAGEM

A formação técnico-profissional de adolescentes e jovens oferecem grandes possibilidades de inserção no mercado de trabalho, e torna mais promissor o futuro da nova geração. O empresário por sua vez, além de cumprir sua função social, contribuirá para a formação de um profissional mais capacitado para as atuais exigências do mercado de trabalho e com visão mais ampla da própria sociedade. Mais que uma obrigação legal, portanto, a aprendizagem é uma ação de responsabilidade social e um importante fator de promoção da cidadania.

O trabalho do adolescente irá gerar vínculo de emprego, feito mediante contrato de trabalho especial assegurado os direitos trabalhistas e previdenciários, pois se submete a prestar trabalho pessoal, contínuo, remunerado e subordinado ao empregador. Assim, estipulados pelos artigos 227, §3º, inciso II da CF e 428 da CLT.

Art. 227- É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar as crianças e adolescentes, com absoluta prioridade, o direito à vida, a saúde, a alimentação, a educação, ao lazer, a profissionalização, a cultura, a dignidade, ao respeito, a liberdade, e a convivência familiar e comunitária, além de colocá-las a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

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

II-garantia de acesso ao trabalhador adolescente a escola;

Art. 428- Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 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 contrato de aprendizagem deve ser obrigatoriamente, escrito e sua duração é por tempo determinado, com no máximo 2 anos, anotado na CTPS, especificando a data de início e término. Além destas especificações, o contrato deverá trazer o ofício ou ocupação da formação técnico-profissional, o horário que será realizado as atividades teóricas e práticas, a jornada diária semanal e a remuneração mensal.

Para que o contrato de aprendizagem é uma espécie formal e solene, para que tenha validade é necessário seguir as especificações do art. 428, §1º da CLT:

- a) Anotação da carteira de trabalho;
- b) Matrícula e Frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio;
- c) E inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional;

O contrato de trabalho pode extinguir-se quando o menor aprendiz concluir o curso, quando esgotar o prazo de duração da aprendizagem ou quando este completar 2 anos,

de acordo com o artigo 433 da CLT. Mas a rescisão antecipada pode ocorrer casos estipulados pelos incisos deste mesmo artigo:

- A) Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- B) Falta disciplinar grave;
- C) Ausência injustificada a escola que implique perda do ano letivo; ou
- D) A pedido do aprendiz;

O desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referentes as atividades do programa de aprendizagem será caracterizada em laudo de avaliação elaborado pela instituição de aprendizagem (art. 29, I, Decreto nº 5.598/05).

Além daquelas previstas no artigo 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz, que poderá ter o contrato de trabalho rescindido antecipadamente no encerramento das atividades da empresa, morte do empregador constituído em empresa individual e falência, hipóteses em que terá direito, além das verbas rescisórias devidas, a indenização do artigo 479 da CLT.

A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistidas desde que os contratos tenham duração superior a um ano (art. 477, §1º da CLT). Caso seja menor de 18 anos, a quitação das verbas rescisórias pelo aprendiz deverá ser assistida pelo seu representante legal (art. 439 da CLT). Se legalmente emancipado, nos termos do CC, poderá ele próprio dar quitação dos valores pagos.

O contrato de trabalho poderá ser considerado nulo se demonstrar as hipóteses previstas no artigo 166 do CC ou quando o objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar as normas de proteção ao trabalho, previsto no artigo 9º da CLT.

Assim, será considerado nulo o contrato celebrado por pessoa absolutamente incapaz; quando seu objeto for ilícito, impossível e indeterminável, ou quando o motivo comum entre as partes for considerado ilícito; não se revestir de forma prescrita em lei; quando uma das solenidade exigidas por lei for preterida; quando tiver objeto de fraudar a lei; e quando taxativamente está o declarar nulo ou proibir-lhe a prática sem cominar sanção. (PEREZ; REALE, 2002, p.34)

A nulidade contratual ocorrerá quando configurar violação aos preceitos legais no ato de sua formação, pois as normas trabalhistas são diversas e de ordem pública. A anulabilidade se dará no vício da vontade das partes na realização do negócio.

O Código Civil classifica a nulidade em total quando invalida todo o negócio jurídico ou parcial quando invalida parte do negócio jurídico. A sentença que declara a sua nulidade poderá atribuir efeitos extunc, mas no caso do contrato de trabalho serão analisados os princípios da proteção integral da primazia porque o adolescente que demonstrou sua força de trabalho nas atividades não merece ser esquecidos seus direitos dela decorrentes.

Mesmo porque, se o empregador não preencher todos os requisitos para contrato especial de aprendiz, este será compreendido como contrato comum de emprego. Até quando o empregador utiliza a mão-de-obra comum de trabalho do adolescente mascarado pelo contrato de estágio, analisando o caso concreto, os direitos e garantias serão reconhecidos a ele se verificada a relação de emprego.

2.1 Programa de Aprendizagem

Ao proibir o trabalho aos menores de 16 anos, a CF/88 expôs a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. No Brasil, historicamente a aprendizagem é regulada pela Consolidação as Leis do Trabalho (CLT) e passou por um processo de modernização com a promulgação das Leis 10.097/2000, de 19 de Dezembro de 2000, 11.180, de 23 de Setembro de 2005, e 11.788, de 25 de Setembro de 2008.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de Julho de 1990, também prevê, nos seus artigos 60 a 69, o direito à aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente. Segundo a definição do ECA no artigo 62 diz que a aprendizagem é a formação técnico-profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem.

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e ao mesmo tempo, permite as empresas formarem mão de obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico e permanente evolução tecnológica.

Com isso, Mozart Victor Russomano (2006, p. 453) expõe sua opinião quanto à aprendizagem profissional que a aprendizagem possui, no Brasil, relevância evidente, porque nosso país se encontra em processo de evolução e cada dia sente, com maior vigor, a necessidade da preparação de trabalhadores especializados.

Esclarece a Recomendação nº 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.

Diante dessa explanação, o programa de aprendizagem é aquele programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendiz.

As atividades da aprendizagem devem ser previamente programadas, com processo educacional que alterne atividades teóricas e práticas e devem obedecer a passagem do menos complexo para o mais complexo, em ambiente adequado, sob a responsabilidade de uma entidade qualificada em formação técnico-profissional.

A aprendizagem é caracterizada ainda pelo contrato especial de trabalho, do qual participam três partes: a empresa, o menor aprendiz, e a entidade que realiza a aprendizagem. Todos os direitos são garantidos e é dever da empresa matricular o adolescente no curso.

Por sua vez, o adolescente aprendiz possui dever de executar as tarefas com zelo com intuito de propiciar uma boa formação. Um bom curso é o que se espera ser oferecido pela entidade de aprendizagem, para isso deverá fornecer uma adequada estrutura física e também excelente meio didática e corpo docente.

2.2 Entidades qualificadas para formação técnico-profissional

Anteriormente a alteração da lei 10.097/2000 o artigo 430 da CLT, apresentava a aprendizagem apenas ao Sistema S, os Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAT, SENAR) agora é permitido a outras entidades qualificadas e de acordo com alguns requisitos como prescreve o artigo abaixo.

Art.430 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, a saber:

I- Escolas técnicas de Educação;

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

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

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

§3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixara normas para avaliação da competência mencionadas no inciso II deste artigo.

Como citado acima, os Serviços Nacionais de Aprendizagem tem a obrigatoriedade principal em garantir a aprendizagem e as demais entidades, como as Escolas Técnicas de Educação e as Sem Fins Lucrativos, possuem a responsabilidade subsidiariamente quando houver falta de vagas ou a ausência do Sistema S.

As Escolas Técnicas de Educação são instituição de ensino regular técnico e tecnológico com o fim de ofertar cursos profissionalizantes de nível médio e superior, sobre os critérios de avaliação profissional, disciplinados na Lei de Diretrizes Básicas da Educação (LDB) e no artigo 430 da CLT. Estas Escolas trazem aos adolescentes importantes oportunidade para ingressarem no mercado de trabalho para oferecer diversas áreas para a formação e qualificação profissional. O vínculo empregatício existe entre o adolescente e a empresa, entre o aluno aprendiz e a entidade a relação é simplesmente de aprendizagem em ensino profissionalizante.

O adolescente estuda para aprender um ofício ou uma profissão que o habilite a obter um emprego ou desenvolver uma atividade regular remunerada. Não é modalidade de trabalho compatível as demais. As escolas técnicas são de nível médio e seus alunos, quando trabalham o fazem como estagiários. (PEREZ, 2008, p. 178).

De acordo com as diretrizes dispostas no Decreto nº 5.154/2004, a educação profissional técnica de ensino médio será realizada em articulação com o ensino médio da seguinte forma: “a) integrada, oferecida somente a quem tenha concluído o ensino fundamental; b) ou concomitantemente a quem esteja cursando o ensino fundamental ou médio; c) e subsequentemente, a quem a os tiver concluído”.

O referido decreto também abrange os estudante de nível superior ou tecnológico de graduação e pós-graduação uma vez que o legislador prevê a criação de programas e cursos para o fomento de sua profissionalização, mediante de articulação entre as áreas de educação, trabalho e emprego.

As Entidades Sem Fins Lucrativos ministram aprendizagem para adolescentes e jovens que aspirem qualificação profissional mediante o ensino teórico e prático, através da vivência real na empresa. Estas por sua vez, deverão ser registradas pelo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente para terem alunos- aprendizes matriculados nos seus cursos. Assim, André Viana Custódio expõe que:

A Legislação permite a Entidade Sem Fins Lucrativos ser ao mesmo tempo quem oferece o curso como também quem emprega o menor aprendiz, mas essa possibilidade é garantida apenas a esta entidade, excluídos os Serviços Nacionais de Aprendizagem e as Escolas técnicas de Educação. Desta forma, diferente da Escola Técnica, o vínculo empregatício existe entre o adolescente e a entidade intermediadora que assume as obrigações do contrato de trabalho, passando a ter duas funções a de empregadora e a entidade formadora. (2008, p. 274).

Neste contexto, muitas vantagens são atribuídas, pois, as entidades por gozar de natureza filantrópica, serão isentas do recolhimento da contribuição do empregado a Previdência Social, e a empresa não terão ônus com direitos trabalhistas e previdenciários do adolescente e terá mais um meio de contratação obrigatória de aprendizes.

A Entidade ainda tem a faculdade de estabelecer contrato de prestação de serviços com a empresa. Os serviços prestados devem estar inseridos no programa de ensino, na supervisão e na execução da aprendizagem oferecidos pela entidade. (RUSSOMANO, 2009, p.535).

Outra diferença é que os cursos oferecidos por estas entidades serão apenas para os adolescentes, pois os mesmo após a alteração trazida pela Lei nº 11.180/2005 e o artigo 90 da ECA, o enfoque continuou sobre o oferecimento de cursos apenas aos menores de 14 a 18 anos de idade. Portanto, ficam excluídos os jovens entre 18 e 24 anos que poderão ser aprendizes na forma dos artigos 428 e 429 da CLT.

2.3 Obrigatoriedade da contratação de aprendiz

O artigo 429 da CLT obriga ao estabelecimento que possui empregados sob regime celetista a contratar adolescente aprendiz. Neste rol está incluso órgão público, fundação e empresas estatais.

Art. 429 Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalentes a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Diante disso, a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, estabelece normas relativas ao tratamento diferenciado as microempresas e empresas de pequeno porte especialmente no que se refere o artigo 51, III dessa lei:

Art. 51 As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas:
I-da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências;
II-da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro;
III-de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;
IV-da posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho”; e
V-de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas. (grifo nosso)

Sendo assim, as Empresas de Pequeno Porte está assegurado de contratar aprendizes, na hipótese de contrata-los, estará desobrigada de mantê-los matriculados em cursos profissionalizantes, ficando o encargo para as empresas de médio e grande porte, arcando com os custos dessa demanda social.

Para a contratação do adolescente pela empresa é estabelecida uma cota obrigatória que varia de no mínimo 5% e no máximo 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento. Esta alíquota não é o total de trabalhadores da empresa e sim total de empregadores cuja função seja demande formação técnico profissional. Nessa razão Amauri Mascaro Nascimento afirma:

Chama atenção para o fato de que os percentuais não são calculados sobre a totalidade de empregados nas empresas contratante, mas no total de cargos cujas atividades estão sujeitas a aprendizagem, ou seja, que demandem formação profissional. Isto em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). (2010, p.432).

Contudo, contratando esses jovens profissionais, a empresa estará cumprindo a lei, evitando as consequências indesejáveis da fiscalização do trabalho e criando para estes trabalhadores oportunidades de qualificação e inserção no mercado de trabalho.

2.4 Funções sujeitas a formação profissional

A Lei da aprendizagem revogou a Portaria nº43/52 do Ministério do Trabalho e Emprego que elencava as funções sujeitas a formação profissional, passando a servir como referência. Para estabelecer um limite das funções, necessário será buscar na Recomendação 117 da Organização Internacional do Trabalho – OIT algumas características gerais:

1. O nível das capacidades profissionais e os conhecimentos técnicos e teóricos requeridos para o exercício da profissão em questão;
2. A duração do período de formação necessário para adquirir as capacitações profissionais e os conhecimentos requeridos;
3. O valor da aprendizagem como modo de formação para a aquisição das capacitações e conhecimentos requeridos;
4. A situação atual e futura quanto as possibilidades de emprego a profissão em questão. (DELGADO, 2009, p. 652).

Com base nos ensinamentos adquiridos até aqui podemos qualificar as funções profissionais que podem transmitir uma formação como aquelas que são realizadas através de tarefas complexas no ambiente de trabalho, a qual exige aquisição de conhecimentos teóricos e práticos, oferecido em um processo educacional por um plano de curso que oferece parte teórica e pratica em longo período de duração.

Assim, as atividades que se adquire conhecimento em um curto período e aqueles em que demandam poucas informações são excluídas deste rol como é o caso de empacotador, carregador, telefonista e entre outras.

2.5 Capacitação profissional

O artigo 69, II, Lei nº8069/90, estabelece que o adolescente tenha direito a profissionalização e a proteção no trabalho, observando o aspecto da capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Estabelecendo um conceito de capacitação profissional o professor José Cretella Júnior (2007, p. 243), a considera como o “conjunto de conhecimentos necessários e suficientes para que alguém seja julgado apto a prática de alguma profissão, pública ou privada”.

A capacitação é entendida como uma aptidão par ao exercício de certa atividade, absorvendo certo conhecimentos mínimos e necessários para desenvolve-la bem. É também caracterizada por uma qualidade que a pessoa tem para satisfazer o seu interior através de um processo que o leva a um desenvolvimento de suas aptidões.

Para André Viana Custódio a capacitação profissional se dividiu em dois sentidos: um lato e outro estrito. Assim descritos:

Capacitação *lato sensu*, seria a aquisição de conhecimentos básicos exercício de qualquer atividade profissional. Esta aquisição inicia desde os primeiros anos de vida, fortalece-se com a aprendizagem. Aqui a capacitação profissional faz parte do processo educativo da criança, do adolescente e do adulto em sua complexidade e abrangência.

Em *stricto sensu*, a capacitação profissional consiste na aquisição desconhecimentos técnicos específicos, adquiridos através de cursos ou programas voltados à profissionalização com as finalidades de proporcionar a geração de renda ou acesso ao mercado de trabalho. A capacitação visa possibilitar um primeiro contato com conhecimentos técnicos e procedimentos visando transformar os sujeitos em preparação ou formação profissional e escolar em mão – de – obra capaz de integrar o mercado produtivo. (2007, p. 302)

Assim, pode entender a capacitação profissional como a vinculação da aptidão para o exercício específica com a geração de trabalho. Contudo, tenta proporcionar a inclusão social e a inserção do sujeito na esfera cidadã fornecendo condições para competir no mercado.

Portanto, tais políticas devem atender o ordenamento jurídico e o efetivo desenvolvimento integral do adolescente sem prejudicá-lo atento a condições peculiar de pessoa em desenvolvimento fazendo entender que todo tipo de trabalho deve estar vinculado plenamente as suas aptidões.

2.6 Diferenças de estágio e aprendizagem

Ao contratar um funcionário a empresa deverá tomar bastante cuidado com o vínculo empregatício. Muitos optam por pessoas mais jovens e em época de formação, para

que adquirem experiência na própria companhia e possam ser moldadas de acordo com o perfil necessário.

Este tipo de pessoa, que entra na empresa para adquirir experiência ou ser formado para determinada tarefa, pode ser um estagiário ou aprendiz. A diferença entre os dois cargos, na prática pode não ser fácil perceber, mas nos contratos de vínculo empregatício e na definição o são. Para que a opção pela mão-de-obra para um estágio ou aprendizado seja de forma correta, abaixo as diferenças dos dois profissionais.

2.6.1 Definição

De acordo com a legislação trabalhista, o aprendiz é o jovem com idade de 14 a 24 anos, matriculado em atividades voltadas para a formação técnica profissional. Quem deve proporcionar a aprendizagem, segundo a CLT, são os Serviços Nacionais e Sindicais e as escolas técnicas sem fins lucrativos, sendo que essa quando falta vagas nos sindicatos. Desse modo, Alice Monteiro de Barros explica quem é o aprendiz:

O aprendiz é o empregado destinatário de um contrato de trabalho por prazo determinado, de natureza especial, considerando que a obrigação de fazer por ele assumida junto ao empregador é também subordinada a obrigação principal do vínculo, que é o aprendizado. O aprendiz deve aprender e deve também trabalhar, porém mais pela sua formação técnica do que pela empresa. (2011, p.451).

Já o estagiário é o aluno matriculado em cursos do ensino público ou particular nos níveis superior, profissional de 2º grau ou escolas de educação especial relacionadas a área de atuação. Qualquer empresa pode contratar um estagiário. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, dispõe sobre o estagiário:

O estagiário está excluído da tutela do Direito do Trabalho. O estágio é uma fase da aprendizagem escolar que se realiza na empresa, durante o qual as qualificações adquiridas no transcurso do ensino técnico e profissional obtido nas escolas poderá ser experimentado e comprovado na empresa. (2011, p.487).

É fundamental o estágio para o desenvolvimento econômico de um país, principalmente a um país emergente como o Brasil, que envida todos os esforços possíveis para dar um salto de qualidade que tem como ponto de partida a sua preocupação com a educação, voltada para efetiva utilidade profissional, que pressupõe não apenas o conhecimento teórico, mas o domínio das exigências que resultam da realidade do exercício de profissões.

2.6.2. Aquisição

O aprendiz deve ser contratado de acordo com a capacidade profissional e o conhecimento técnico-teórico necessário para execução de suas atividades. A empresa deve levar em conta a duração da formação necessária para a aquisição de competências e habilidades, já que na relação com o aprendiz, há vínculo empregatício.

O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 anos, na forma do art. 428,§3º; se isto ocorrer, o ajuste estará sujeito as regras do contrato de trabalho comum, indeterminado. Esse prazo não se estenderá ao contrato do aprendiz portador de deficiência, tampouco a idade máxima do art. 428 se aplica ao ajuste celebrado pelo aprendiz portador de deficiência. (BARROS, 2011, p. 452).

O estagiário é contratado para complementação do ensino. Por isso, os horários devem respeitar programas e calendários escolares. O que vale na contratação é a preparação para o mercado de trabalho, mas nesse caso não há vínculo empregatício.

O contrato de estágio não é uma forma de relação de emprego nem pode ser tratado como tal. É uma modalidade especial de contrato de qualificação profissional com objetivos pedagógicos e de formação de profissional nas diferentes áreas do conhecimento. (MARTINS, 2009, p. 960)

Contudo, podemos perceber que tanto o aprendiz como o estagiário deveram estar frequentando e executando as suas atividades escolares para que o seu contrato tenha validade.

2.6.3- Remuneração e Férias

O aprendiz deve receber salário mínimo hora ou estipulado em negociação. Já o estagiário tem a opção de receber bolsa ou outra contraprestação determinada em acordo.

A remuneração da bolsa estágio pressupõe o cumprimento das atividades práticas previstas no contrato de estágio. Faltas e atrasos no cumprimento destas obrigações ensejam o desconto correspondente ao período não estagiado. (DELGADO, 2009, p. 345)

Com relação as férias, os aprendizes menores de 18 anos e estagiários podem tirá-las em períodos ininterruptos e coincidentes com os recessos escolares. Neste Sentido, Amauri Mascaro Nascimento ensina que:

O estagiário tem direito a recesso remunerado de trinta dias a cada doze meses de estágio na mesma empresa ou, a proporcional ao período estagiado se menos de um ano. Não há abono de férias, 1/3. A legislação do estágio não contempla o 13º salário. (2011, p. 675).

Entretanto, o aprendiz tem o direito de receber o salário e suas férias deverão coincidir com as férias escolares e ao estagiário tem o recesso remunerado a trinta dias a cada doze meses de estágio.

2.6.4 Contratos

Somente em casos de desempenho insuficiente ou não adaptação, completar 24 anos, falta disciplinar grave, perda do ano letivo e por vontade própria, o aprendiz ou a empresa pode rescindir o contrato. O vínculo empregatício profissional do aprendiz tem registro em carteira profissional, férias, 13º salário e outros benefícios acordados.

A contratação do estagiário prevê termo de compromisso, com cláusulas de comprometimento das duas partes e intervenção da instituição de ensino. O estagiário tem direito a um seguro contra acidentes. Como não há vínculo empregatício, na rescisão não existem direitos as verbas para os estagiários.

Quanto a natureza jurídica do estágio, a lei reafirma tratar-se de contrato especial de formação profissional e não de relação de emprego lícito, a exemplo do estágio de estudantes de ensino médio, este, aliás, com algumas limitações. (RUSSOMANO, 2008, p. 963)

Diante do que foi exposto, tanto o aprendiz como o estagiário tem funções completamente diferentes, portanto, unindo-se em um único objetivo: capacitar o adolescente para o mercado de trabalho.

2.7 Salários e demais direitos

Todos os direitos atribuídos aos trabalhadores adultos são garantidos ao menor aprendiz, salvo algumas exceções que visa a proteger. O artigo 227 §3º, inciso II da CF traz a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas ao adolescente. A nova redação constitucional do artigo 7º, inciso XXXIII da CF, revogou o artigo 64 do Estatuto da Criança e do Adolescente, que concedia uma bolsa de aprendizagem em face da garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários, pois autorizou a aprendizagem aos menores de 14 anos.

Assim também, está revogado o artigo 80 da CLT que permitia o pagamento de meio salário-mínimo ao adolescente aprendiz, garantindo o direito ao salário sem discriminação por motivo de idade.

O aprendiz tem direito ao salário, cujo valor é calculado com base no salário mínimo hora, sendo proporcional a jornada do curso. O valor também poderá ser calculado

por salário mensal visto que não poderá fazer horas extras, não tendo uma jornada variável que necessite de muitos cálculos.

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

§2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário-mínimo hora.

Os depósitos do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço está disciplinado no artigo 7º, III da CF, devido tanto ao trabalhador urbano quanto ao rural. Uma ressalva faz-se quanto a esses depósitos, que terá alíquota de 2% ao contrário dos trabalhadores normais que é de 8%, que alteração trazida pela Lei nº10.097/2000. Dessa forma o Decreto 5.598/05 expõe:

Art.24 Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Parágrafo único- A Constituição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior ao aprendiz.

O adolescente aprendiz terá direito de somar o tempo que trabalhou para contagem de tempo de serviço para efeitos de sua aposentadoria.

PREVIDENCIÁRIO. TEMPO DE SERVIÇO. ALUNO-APRENDIZ. O tempode estudos do aluno-aprendiz, realizado em escola pública profissional, sobre expensas do poder público, é contado como tempo de serviço para efeito de aposentadoria previdenciária, ex vi do art. 58, XXI, do Decreto nº 611/92, que regulamentou a Lei nº 8. 213/91. Resp. nº 217.445 – RN, rel. Min. José Arnaldo da Fonseca, julgado em 22.02.2000. Tavares (apud PEREZ, 2008, p.176)

Quanto às férias esta deverá coincidir com as férias escolares do ensino regular (art. 136, § 2º, CLT), sendo defeso o seu fracionamento (art. 134, § 2º, CLT).

2.8 Da fiscalização

Cabe às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, por meio da fiscalização do trabalho, fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes as quais cada empresa está obrigada. Também cabe aos Conselhos Tutelares promover a fiscalização dos programas desenvolvidos pelas ESFL, para os aprendizes menores de 18 anos, verificando a adequação das instalações físicas e as condições gerais em que se desenvolve aprendizagem, a regularidade quanto a constituição da entidade e principalmente, a observância das proibições previstas no ECA e os requisitos elencados no artigo 3º, caput incisos I a VII da Resolução nº 74 de 13 de Setembro de 2001:

Art. 3º Os Conselhos Tutelares devem promover a fiscalização dos programas desenvolvidos pelas entidades, verificando:

Entidades verificando:

I – A adequação das instalações físicas e as condições gerais do ambiente em que se desenvolve a aprendizagem;

II – A compatibilidade das atividades desenvolvidas pelos adolescentes com o previsto no programa de aprendizagem nas fases teórica e prática, bem como o respeito aos princípios estabelecidos pelo Estatuto da Criança e do Adolescente;

III – A regularidade quanto à constituição da entidade;

IV – A adequação da capacitação profissional ao mercado de trabalho, com base na apuração feita pela entidade;

V – O respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento do adolescente;

VI – O cumprimento da obrigatoriedade de os adolescentes já terem concluído ou estarem cursando o ensino obrigatório, e a compatibilidade da jornada da aprendizagem com a da escola;

VII – A ocorrência de ameaça ou violação dos direitos do adolescente, em especial tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor, bem como exploração, crueldade ou opressão praticados por pessoas ligadas a entidade ou aos estabelecimentos onde ocorrer a fase prática da aprendizagem;

Além dessas fiscalizações referidas acima, há também um responsável que fica acompanhando e fiscalizando esses aprendizes no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento. Esse responsável que é chamado de monitor ficará observando as atividades praticadas dentro do estabelecimento, buscando sempre garantir uma formação que possa de fato contribuir para seu desenvolvimento e entendimento dos conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem, exposta no artigo 23, §1º do Decreto 5.598/05:

Art.23. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

Contratando estes jovens profissionais, a empresa estará cumprindo a lei, evitando as consequências indesejáveis da fiscalização do trabalho e criando para estes trabalhadores oportunidades de qualificação e inserção no mercado de trabalho.

3- AS LIMITAÇÕES DO MENOR NO MERCADO DE TRABALHO

Podemos perceber que o adolescente tem uma grande facilidade e disponibilidade de estar entrando no mercado de trabalho, graças a Constituição Federal e a Lei 10.097/2000 que disponibiliza essa proteção e oportunidade ao adolescente. Diante de tudo que foi exposto em relação ao menor, neste capítulo iremos abordar as limitações que o jovem tem dentro da empresa na qual desenvolve a sua prática profissional, sejam elas por questões emocional, mental, físico e sociocultural. As regras impostas visam coibir a exploração do trabalho infantil, dessa forma, é possível que o jovem desenvolva habilidades profissionais e que continue seu percurso, ampliando suas perspectivas e automaticamente se inserindo no mercado de trabalho.

Assim para entendermos um pouco sobre a proteção do menor, abordaremos primeiramente sobre a proteção integral do trabalho da criança e do adolescente que possui uma proteção especial e diferenciado, vejamos a seguir.

3.1 Proteção integral do trabalho da criança e do adolescente

Segundo entendimento da doutrina de Viviane Perez (2008, p. 369), o adolescente possui proteção diferenciada, especializada e integral, tendo todos os direitos inerentes a todo ser humano. Alguns direitos lhe são especiais pela própria condição de pessoa em desenvolvimento biológico, psíquico e social.

Princípio da Proteção Integral às Crianças e Adolescentes é considerado um desdobramento do Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana inserido em nosso ordenamento jurídico com a promulgação da Carta Magna de 1988 e resguardado como cláusula pétrea, ainda, como direito e garantia fundamental. Sendo um princípio jurídico, revela sua importância como norma auxiliar interpretativo no caso concreto, na medida em que não padece de rigidez e não é aliado à categoria da vigência, como ocorre com as regras.

Note-se que não é uma proteção qualquer que é assegurada à criança e ao adolescente pela Constituição Federal, pelo Estatuto já referido e por outras normas (inclusive convenções internacionais ratificadas) que conferem sustância ao referido princípio: é uma proteção rotulada INTEGRAL. A adjetivação, na hipótese, não é aleatória e nem despropositada. Teve a finalidade de realçar que essa especial proteção, que tem caráter de absoluta prioridade, deve ser total, completa, cabal, envolvendo, como agentes de sua efetivação, família, sociedade e Estado. OLIVEIRA (apud PEREZ; 2008, p.79)

Direito e garantia fundamental é um conjunto de direitos positivados no ordenamento jurídico de uma determinada sociedade a partir de sua evolução histórica de valores. No Brasil estão tipificados no art. 5º da Constituição Federal. E os direitos humanos são a expressão utilizada para designar a dignidade da pessoa humana independentemente de positividade.

José Afonso da Silva define a dignidade da pessoa humana como:

[...] um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. Concebido como referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais, o conceito de dignidade da pessoa humana obriga a uma densificação que tenha em conta o seu amplo sentido normativo constitucional e não qualquer idéia apriorística do homem, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo-a nos casos de direitos sociais, ou invocá-la para construir 'teoria do núcleo da personalidade' individual, ignorando-a quando se trate de garantir as bases da existência humana. (2008, p.69)

Assim, é com esse especial enfoque que analisa-se a regulação da inserção do adolescente no mercado de trabalho.

A Lei 8.069, de 13 de julho de 1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente, regulamentou este conjunto de direitos, instituindo mecanismos de efetivação através das políticas públicas, recebendo, assim, caráter especial e diferenciado com prioridade máxima às demais políticas. Trouxe uma nova visão, garantindo à criança, sujeito de direito, um desenvolvimento físico e psíquico sadio, exercitado na plenitude da convivência familiar e da sociedade, livre de qualquer tipo de exploração.

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

Este mesmo Estatuto dispõe nos artigos 60 a 69, sobre a profissionalização e à proteção no trabalho, normas para esta população especial, constituindo possibilidades e limites para a sua participação no mercado de trabalho.

Muitas destas normas já estão incluídas na Consolidação de Leis do Trabalho - CLT, nos arts. 402 a 441. O Estatuto veio para confirmar e acrescentar outras normas como as garantias de pagamento do salário mínimo e encargos sociais. Estes direitos também foram todos garantidos no art. 227, § 3º, da Constituição Federal, o qual estipula que a proteção especial destinada à criança e ao adolescente envolve, em conformidade com o art. 7º, inciso XXXIII, a garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários e a garantia de acesso ao trabalhador adolescente à escola.

Estas leis são essenciais para garantir ao adolescente os seus direitos, apesar da dificuldade de absorção da legislação pela sociedade brasileira, mas a realidade é que a grande maioria dos adolescentes que trabalham o faz por absoluta necessidade de sobrevivência, embora muitas das vezes as atividades são consideradas informais, e conseqüentemente distantes dos controles formais de fiscalização do Estado.

Em sua obra Sergio Pinto Martins prescreve que:

O ideal seria que o adolescente 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. Porém, entre a criança ficar abandonada, ou perambulando pelas ruas, onde provavelmente partirá para a prática de furtos e uso de drogas, certamente melhor é que se tenha um ofício, ou até um aprendizado, para que possa contribuir para a melhoria das condições de vida de sua família. (2007, p. 605)

A Declaração Universal dos Direitos da Criança em seu art. 2º prevê como finalidade principal da proteção do trabalho dos menores “o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, de forma sadia e normal e em condições de liberdade e dignidade”.

Neste sentido o art. 7º do Estatuto da Criança e do Adolescente assegura que: “a criança e o adolescente têm direito à proteção, à vida e a saúde, mediante efetivação de políticas públicas sociais que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência”.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2007, p.605) são quatro os fundamentos principais da proteção o trabalho da criança e do adolescente:

- a) de ordem cultural, pois o menor deve poder estudar e receber instrução;
- b) de ordem moral, deve haver proibição de o menor trabalhar em locais que prejudiquem a moralidade;
- c) de ordem fisiológica, o menor não deve trabalhar em locais insalubres, perigosos, penosos, ou à noite, para que possa ter desenvolvimento físico normal e não trabalhar em horas excessivas, que são as hipóteses em que há maior dispêndio de energia e maior desgaste; e por último
- d) de ordem de segurança, assim como qualquer trabalhador, deve ser resguardado com normas de proteção que evitem os acidentes do trabalho, que podem prejudicar sua formação normal

Sendo assim, a respeito que foi exposto acima, veremos então as limitações impostas ao menor em relação a sua proteção no trabalho, conforme contrato de aprendizagem.

3.2 Das limitações em geral

Iniciaremos sobre a vigência do contrato de aprendizagem, onde as empresas não poderão alterar a modalidade desse contrato para prazo indeterminado, pois o contrato de aprendizagem é de natureza especial, cujo objetivo principal é a formação profissional do aprendiz. Quando o contrato de aprendizagem chegar ao seu termo final, o jovem poderá ser contratado por prazo indeterminado.

A formação teórica da aprendizagem não poderá ser realizada antes da formação do contrato de aprendizagem pela empresa, pois o programa é composto de teoria e prática, que devem ser ministradas concomitantemente dentro do contrato de aprendizagem, conforme o artigo 428 §4º da CLT:

Art.428- Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento.

§4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput desse artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

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. Dessa forma, Mozart Victor Russomano (2009, p.450) esclarece que “O empregador não poderá formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do anterior, mesmo quando o prazo do primeiro contrato for inferior a dois anos, exceto o empregador for portador de deficiência.”

Isso, porque a finalidade primordial do contrato de aprendizagem estaria sendo frustrada, ao se admitir a permanência do aprendiz na empresa após o término do contrato anterior, por meio de um novo contrato de mesma natureza, ainda que com conteúdo distinto, em vez de capacitá-lo a ingressar no mercado de trabalho. Diante disso o seu contrato não poderá ser prorrogado, porque o contrato de aprendizagem, embora pertencente ao gênero dos contratos de prazo determinado, é de natureza especial.

A duração do contrato está vinculada a duração do curso de aprendizagem, cujo conteúdo é organizado em grau de complexidade progressiva, conforme previsão em programa previamente elaborado pela entidade formadora e validado no Cadastro Nacional de Aprendizagem, o que é incompatível com a prorrogação. E o jovem que tenha firmado contrato de emprego não pode ser contratado como jovem aprendiz na mesma empresa. (NASCIMENTO, 2011, p. 337).

As hipóteses de estabilidade provisória decorrentes de acidente de trabalho e de gravidez agora são aplicáveis aos contratos de aprendizagem mesmo se tratando de contrato com prazo

prefixado para o respectivo término. A Súmula 244, III do TST diz a respeito da seguinte afirmação:

244- Gestante. Estabilidade Provisória:

III- A empregada gestante tem direito a estabilidade provisória prevista no art. 10,II,b,do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

O afastamento do aprendiz em virtude das exigências do serviço militar não constitui causa para rescisão do contrato, podendo as partes acordar se o respectivo tempo de afastamento será computado na contagem do prazo restante para o término do contrato do aprendiz, conforme o artigo 472, caput e § 2º da CLT:

Art. 472- O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar ou de outro encargo público, não constituirá motivo para a alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador:

§ 2º. Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

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 concedido um certificado de participação ou, ser 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 artigo citado acima, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para seu término.

É possível, firmar contrato de aprendizagem com duração limitada a um dos módulos do curso, no caso de cursos organizados em módulos. O que se permite, é que o aprendiz já inscrito em um curso de aprendizagem seja inserido em uma empresa, no início de um dos módulos, quando o curso é organizado em módulos independentes entre si. Sendo assim, oferecendo o certificado de conclusão. (PEREZ, 2008, p.674).

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. Sendo assim Mauricio Godinho expõe:

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 igual do serviço militar. (2011, p.439)

Os contratos também de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio- doença, 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 deverão ser recolhidos o FGTS do aprendiz.

3.3 Limitações quanto à jornada de trabalho

A duração do trabalho do menor é regida hoje pelo inciso XIII do artigo 7º da Constituição, pois a CLT determina que a jornada de trabalho do menor seja a mesma de qualquer trabalhador, observadas certas restrições conforme o artigo 411 da CLT que diz “a duração do trabalho do menor regular-se à pelas disposições legais relativas a duração do trabalho em geral, com as restrições nesse capítulo.”

Ou seja, a jornada de trabalho permitida legalmente é de 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas as atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato, conforme estabelece o artigo 432 caput da CLT:

Art. 432- A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 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 a aprendizagem teórica.

Portanto, não é possível uma jornada diária de 8 horas somente com atividades práticas. Na fixação da jornada do aprendiz adolescente, na faixa dos 14 aos 18 anos, a entidade qualificada em formação profissional metódica deve também observar os demais direitos assegurados pelo ECA.

Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo ou dividido em dois turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11 horas. Os menores terão direito de intervalo para repouso e alimentação de uma a duas horas, para trabalhos com jornadas superiores à seis horas e 15 minutos quando estiverem sujeitos a jornada superior a quatro horas e inferior a seis horas de trabalho. Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhe o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho, conforme o artigo 409 da CLT.

É permitido ao aprendiz o trabalho aos domingos e feriados, desde que 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.

A jurisprudência abaixo relata o que foi citado acima, e essa foi tirada do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: CONTRATO DE APRENDIZAGEM. VALIDADE

O artigo 428 da CLT define que o "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". A formação técnico-profissional metódica, nos termos do § 4º do referido artigo celetista, "caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho". A legislação trabalhista ainda assegura ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, o salário mínimo hora (§ 2º do art. 428 da CLT). O art. 432 da CLT, por sua vez, veda que nessa modalidade especial de contrato possa existir tanto a prorrogação da jornada, quanto a compensação de horários, sendo, esta, portanto, uma condição mais benéfica ao aprendiz em relação aos empregados celetistas comuns. Se, no caso dos autos, foram respeitadas todas as condições e pressupostos para a validade do contrato de aprendizagem, visto que devidamente formulado por escrito, com duração máxima de 2 anos, sem que houvesse prova robusta por parte da trabalhadora de que houvesse qualquer forma de prorrogação de jornada ou compensação de horários, tem-se como correta a decisão de origem que entendeu válido o contrato de aprendizagem formulado pelas partes, por terem sido respeitados todos os mandamentos legais. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região) Recurso Ordinário nºRO 00150201313803000. Recorrente: Luma Virgínia Pereira. Recorrente: IBI Promotora de vendas LTDA. Relator: Márcio Ribeiro do Valle. Belo Horizonte, 11 de Outubro de 2013).

Conforme ressalta o artigo 432 da CLT veda a compensação e prorrogação de jornada, porém o doutrinador Sérgio Pinto Martins expõe duas exceções quanto a prorrogação que diz:

a) Até mais duas horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 44 horas semanais; b) excepcionalmente, apenas em casos de força maior, até o máximo de 12 horas, com acréscimo salarial de 50% sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. (2004, p.618)

A primeira exceção à regra é a que o menor poderá trabalhar até mais duas horas diárias para não trabalhar em outro dia da semana, como por exemplo trabalhar mais uma hora diária para não trabalhar no sábado. Nesse caso, a compensação da jornada só poderá ser feita mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, como se verifica do inciso XIII do artigo 7º da Constituição e como já era previsto no inciso I do artigo 413 da CLT:

Art. 413- É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:
I – até mais 2 horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição, em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 44 horas semanais ou outro inferior legalmente fixado.

Não é possível ser feito acordo individual para a compensação de horas de trabalho do menor. A compensação do menor deve observar a regra do artigo 413 da CLT, e

não pode, portanto, ser anual, pois se trata de regra especial, que não foi modificada pela geral.

A segunda exceção diz a respeito à prorrogação do trabalho do menor, porém essa prorrogação é restrita a casos excepcionais, que a lei dispõe que sejam apenas nas hipóteses de força maior. Nota-se então que há uma divergência na legislação no que diz respeito ao adicional. Quanto ao adicional, o percentual de 50% para os casos de força maior, pois se trata de serviço extraordinário do menor. Nesse ponto o inciso XVI do artigo 7º da Constituição superou o percentual contido no inciso II do artigo 413 da CLT, a respeito ao adicional de horas extras.

Contudo, durante as folgas das atividades teóricas, o aprendiz pode cumprir jornada integral na empresa, desde que a referida hipótese esteja expressamente prevista no programa de aprendizagem e que não seja ultrapassada a jornada prevista no artigo 432, caput e §1º da CLT, que é de 6 ou 8 horas, conforme o caso. O trabalhador menor tem um tratamento diferenciado em relação as férias, as quais não poderão ser divididas e, sendo ele estudante elas deverão coincidir com as férias escolares conforme artigo 136 §2º da CLT:

Art.136- A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador:

§2º O empregado estudante, menor de 18 anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

De acordo com o artigo acima o empregador é a pessoa mais adequada para conceder as férias e claro, sendo estabelecida de acordo com a norma jurídica. E mesmo em caso de concessão de férias coletivas o aprendiz não perde o direito de suas férias ser coincidadas com a da escola, devendo gozar as férias coletivas a título de licença remunerada. Uma situação importante é que os membros da família que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa terão o direito de gozar as férias no mesmo período, se assim quiserem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

Para maior segurança do trabalhador e para melhor garantia de sua saúde, a autoridade fiscalizadora poderá proibir que o menor permaneça nos locais de trabalho nos períodos de repouso, conforme expõe o artigo 409 da CLT. Com isso Alice Monteiro de Barros (2011,p.446) explica a seguinte situação:“A razão na conveniência de ter, nos repousos, uma ambiência mais propicia a sua saúde ou a moral, dado que, nos intervalos, há menos ordem, disciplina, respeito e moralidade no locais de trabalho”.

No que tange a citação acima, a doutrinadora quis expressar que para o bom desenvolvimento do menor no ambiente de trabalho, o repouso é essencial para o crescimento e psicológico, visto que é de extrema importância para sua saúde e educação.

Diante da situação acima deixa bem claro que, no contrato de aprendizagem deverá ficar expresso que o empregador deverá estabelecer com diligências as tarefas atribuídas ao aprendiz quanto a sua jornada de trabalho, visto que veda nessa modalidade especial de contrato, possa haver tanto prorrogação da jornada, quanto a compensação de horas, sendo essa mais benéfica ao aprendiz, quanto aos empregados comuns.

3.4 Limitações quanto ao trabalho: noturno, insalubre, perigoso e penoso

As condições básicas, o respeito a condição da pessoa em seu desenvolvimento e a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho, imposta no artigo 69 do ECA, merece especial atenção quando se refere ao trabalho do adolescente. A não observação de qualquer das situações acima gera responsabilidade para os entes envolvidos nas políticas, sejam eles estatais, familiares ou da sociedade com o fim de garantir a efetiva proteção dos direitos e garantias.

A Emenda Constitucional nº 20/98 alterou a redação do inciso XXXIII, do artigo 7º da Constituição Federal, trazendo a seguinte situação, “proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos”.

Contudo, o artigo 67, inciso I, II, III, e IV, do ECA, estabelece que:

Art.67 – Ao Adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em atividade governamental ou não governamental, é vedado o trabalho:

I- noturno realizado entre 22 (vinte duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte;

II – perigoso, insalubre ou penoso;

III–realizado em locais prejudiciais a sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV-realizado em horário e locais que permitam a frequência à escola;

Entretanto, qualquer trabalho que seja prejudicial ao menor em sua formação profissional e desenvolvimento físico, o mesmo fica proibido de exercer tal atividade, conforme dispõe a legislação.

3.4.1 Trabalho noturno

Portanto, o trabalho do adolescente é proibido em ocasiões que o expõe a trabalho noturno, que é realmente perigoso não só ao menor como também a todos que trabalham, pois é que o período noturno se destina a repouso de todos, para voltarem a enfrentar o trabalho no

dia seguinte, e de as vezes até 10 horas. A própria legislação já previa a proibição do trabalho noturno do menor no artigo 404 da CLT que diz “Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este ou for executado no período compreendido entre 22 (vinte duas) e as 5 (cinco) horas.”

É certo que na maioria das vezes, o período noturno é utilizado pelo menor para estudar, pois é dever do empregador proporcionar ao menor tempo para que este possa frequentar as aulas. Embora como foi citado anteriormente, as pessoas em desenvolvimento merecem proteção especial principalmente os adolescentes. Nesse sentido Amauri Mascaro Nascimento justifica essa vedação frente ao artigo exposto acima:

O trabalho a noite, por ser considerado mais desgastante do que realizado no dia, ocasiona maior cansaço ao trabalhador, além de exigir maior esforço mental para o cumprimento de suas tarefas. Também acarreta prejuízos na ordem social e familiar, pois os hábitos da vida e os períodos de descanso não se harmonizam. (2003, p. 92).

Quanto ao aprendiz com idade superior a 18 anos, não há vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo. E quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em um serão totalizadas e deve-se entender, porém, que a CLT quis referir a mais de um empregador e não a mais de um estabelecimento.

Podemos perceber que o doutrinador preocupa bastante nessa relação, uma vez que, ele visa priorizar o bem social e familiar do menor, sempre lembrando o que dizemos no início do segundo capítulo, aprimorando sempre as quatro proteções principais que são: de ordem cultural, moral, fisiológica e de segurança. Quanto ao aprendiz com idade superior a 18 anos, não vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo.

3.4.2 Do trabalho insalubre

Ao trabalho insalubre a Emenda Constitucional nº1 de 1969, que alterou a Carta de 1967, houve a proibição ao menor de 18 anos a trabalhar em indústrias insalubres e, também no período noturno. A Constituição de 1988 coloca sobre a proibição de qualquer trabalho insalubre ao menor, e não apenas o realizado nas indústrias. Conforme o inciso I do artigo 405 da CLT, já vedava o trabalho do menor em locais insalubres.

Art. 405 Ao menor não será permitido o trabalho:

I- locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho.

A luz da legislação são consideradas insalubres as atividades desenvolvidas de forma eventual que impliquem exposição e agentes químicos, físico ou biológico prejudiciais a saúde, pois o organismo do menor está em crescimento e não reage como os dos adultos, aos agentes químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho, pois não possui defesa madura. A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 189 prevê que:

Art.189 Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

O quadro de serviços insalubres aos menores, está previsto na Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214 na Norma Regulamentadora (NR) de nº 15, onde expõe as atividades e operações insalubres.

3.4.3. Do trabalho perigoso

Como foi também incluir a vedação do trabalho perigoso para os adolescentes, que é aquele que utiliza explosivos ou inflamáveis, para empregados que manipulam energia elétrica, fios de alta tensão, são realmente perigosos para o menor, sendo acerca sua proibição, que é feita inclusive no inciso I do artigo 405 da CLT, conforme foi citado anteriormente.

Então, o trabalho perigoso é aquele inseguro que põe em risco a integridade física do adolescente. Com isso a doutrinadora Alice Monteiro dispõe em seu texto o que é o trabalho perigoso:

São consideradas perigosas as atividades desenvolvidas de forma eventual que impliquem contato com substâncias inflamáveis, explosivos e com eletricidade, em condições de risco acentuado e prejudiciais ao organismo e a saúde do menor. (2011, p. 443)

O trabalho do menor não é só vedado em atividades industriais, mas como também em qualquer trabalho. A Lei Maior ressalta que aprendiz poderá trabalhar a partir de 14 anos, mas de qualquer forma será vedado seu trabalho a noite e em atividades perigosas ou insalubres.

Com finalidade de demonstrar as piores formas e trabalho infantil, a Recomendação de nº190/99 da Organização Internacional do Trabalho, em seu artigo 3º, estabelece critérios para identificar o trabalho considerado perigoso:

- a) Os trabalhos em que a criança ficar exposta a abusos de ordem física, psicológica e sexual;
- b) Os trabalhos subterrâneos, debaixo de água, em alturas perigosas ou em locais confinados;

- c) Os trabalhos que se realizam com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas ou que impliquem a manipulação ou transporte manual de cargas pesadas;
- d) Os trabalhos realizados em um meio insalubre, no qual as crianças estiverem expostas, por exemplo, níveis de ruído ou de vibrações prejudiciais à saúde.
- e) Os trabalhos que sejam executados em condições especialmente difíceis, como os horários prolongados ou noturnos, ou trabalhos que retenham injustificadamente criança em locais do empregador.

Essa Recomendação exemplifica, quais as piores formas de trabalhos perigosos, sejam eles realizadas em vários ambientes de trabalho ou não e também demonstrando o que é prejudicial à moralidade e crescimento do menor. E também dando continuidade, o artigo 193 da CLT, também demonstra as atividades consideradas perigosas como:

Art.193 São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

I-inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II-roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

§1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§2º O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

§4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014)

Com isso, o menor fica impossibilitado de exercer essas atividades, sendo que fica encarregado ao Ministério Trabalho e Emprego (MTE) de fiscalizar o empregador em seu ambiente de trabalho as seguintes atividades acima.

3.4.4 Do trabalho penoso

Veda-se também o trabalho penoso do menor, como se infere o artigo 67, inciso II da Lei nº8. 069/1990. Entretanto a referida lei não esclareceu o que se deve entender por trabalho penoso. Contudo, as normas internacionais mais precisamente a Recomendação n.95 de 1952 da OIT descreve:“Considera-se trabalho penoso aquele que implique levantar, empurrar ou retirar grandes pesos, ou que envolva esforço físico excessivo ao qual o trabalhador não está acostumado.”

A referida Recomendação quer dizer que ao menor, nada pode constituir trabalho que leve a fazer grandes esforços físicos ou excessivos, pois, isso pode acarretar problemas

futuros em seu desenvolvimento, logo que o adolescente está em fase de crescimento e amadurecimento de seu corpo.

Por fim, destacaremos a ideia de Sérgio Pinto Martins (2003, p.89) que as condições de trabalho penoso podem provocar danos ao trabalhador não por conta do contato com agentes agressivos como ocorre nas atividades insalubres e perigosas, mas sim, devido a forma de execução do trabalho, da intensidade do esforço empreendido, certamente provoca sérios problemas de saúde. Logo, a não obediência ao referido preceito constitucional, pode acarretar consequências em três esferas: administrativa, trabalhista e penal.

No aspecto do Direito do Trabalho, Amauri Mascaro Nascimento (2004, p. 23) diz que caso incidam menores de 18 anos em uns dos trabalhos proibidos será declarada a nulidade do contrato de trabalho. Porém, a criança e o adolescente não podem ser prejudicados, pois a lei positivou protegê-los então, receberão os direitos advindos deste contrato, inclusive os adicionais, caso o trabalho tenha sido realizado em atividades noturnas, insalubres e perigosas, eis que produziu efeitos validos até ser considerados nulos.

Na esfera administrativa, caberá ao Auditor Fiscal do Trabalho, adotar as medidas necessárias de acordo com orientação do Ministério Público do Trabalho, bem como observar o artigo 407 da CLT.

Com relação à responsabilidade penal o artigo 372 do Código Penal da parte especial estabelece que:

Utilizar o trabalho de menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz ou de menor de 18 anos em trabalho noturno, perigoso, insalubre ou que contribua negativamente para sua formação moral, técnica ou profissional: Pena – detenção, de um a seis meses, ou multa.

Conforme vimos, os trabalhos que não forem cumpridos corretamente não acarretarão somente questões trabalhistas, mas, também administrativas e de responsabilidade penal, levando-se em conta as consequências que o empregador irá acarretar.

3.5 Serviços Prejudiciais

O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais a sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitem a frequência a escola, conforme o artigo 403 § único da CLT.

O inciso II do artigo 405 da CLT proíbe o trabalho da criança e do adolescente em locais ou serviços prejudiciais a sua moralidade. O § 3º do artigo 405 da CLT menciona que se considera prejudicial a moralidade do menor o trabalho.

Contudo, a par de todos os fundamentos científicos citados para justificar as restrições ao trabalho do menor, cumpre frisar que o aprendizado, em geral e o da criança em especial, passam por fases em que novos conhecimentos são assimilados. O aprendizado feito de forma inadequada altera o ritmo normal de conhecimento pelo menor, afetando os sistemas neurológicos e psicológicos, os quais passam a ter dificuldade de enfrentar novas habilidades.

3.6 As piores formas de trabalho

As piores formas de trabalho infantil são uma das formas de classificação adotada por vários países para definir as atividades que mais oferecem riscos a saúde, ao desenvolvimento e a moral das crianças e dos adolescentes. Proposta pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção 182, as piores formas de trabalho infantil se incluem nos seguintes critérios de classificação, conforme o artigo 3º:

Todas as formas de escravidão ou práticas análogas a escravidão, tais como venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas (...) o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizada, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

Ratificada pelo Brasil, a Convenção foi adotada no país em 2008 por meio do Decreto 6.481, que lista mais de 90 atividades e descreve os riscos que crianças e adolescentes correm desenvolvendo tais trabalhos e também as repercussões a saúde. Vale ressaltar aqui a distinção entre o trabalho infantil e esse manifesto em suas piores formas, conforme cita a doutrinadora Carla Patrícia:

O termo trabalho infantil refere-se a qualquer trabalho, físico, mental ou moralmente prejudicial à criança que interfira em sua escolarização. As piores formas de trabalho infantil são aquelas que escravizam a criança, separando-a de sua família, que a expõe a graves perigos e enfermidades ou que deixe abandonada ao destino nas ruas das grandes cidades e várias vezes desde muito novas. (2009, p.258)

Entretanto, que na medida em que enfatiza a proibição e a eliminação das piores formas do trabalho infantil, abrangem-se também essas medidas no tocante ao trabalho infantil como todo. Ao dar prioridade contra as piores formas de trabalho tem-se como princípio a promoção dos atos necessários para se atingir o objetivo proposto.

Segundo a Convenção n.182 da OIT, todos os programas nacionais dos países que a ratificaram devem conter medidas pautadas na prevenção das crianças nas piores formas de trabalho infantil, o resgate das crianças que já se encontram submetidas a esses piores

trabalhos, além de assegurar a reabilitação e reinserção social dessas crianças, conforme diz o doutrinador Honor de Almeida Neto:

A condição que a OIT estabeleceu é a de que, tendo o país concordado em hierarquizar as formas de trabalho infantil, deve ser feita uma lista com as piores formas. No entanto, critica-se a confusão ao misturar conceitos como crimes e trabalho infantil. (2010, p.178)

Dessa forma, a Convenção 182 surge para satisfazer inúmeros países que não queiram escolher as idades mínimas, e é bem aceita por alguns industriais, pois permite algumas modalidades de trabalho infantil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa que teve como objeto explorar com base na legislação, na doutrina e nos entendimentos jurisprudências as limitações protetivas impostas ao trabalho do menor no contrato de aprendizagem.

Desta forma, para se chegar no pretendido, foi necessário: verificar a evolução histórica dos direitos da criança e do adolescente incluindo seu âmbito internacional e brasileiro; demonstrar o contrato de aprendizagem, as suas formas de trabalho, especificando em relação as entidades qualificadas para formação profissional, a obrigatoriedade de contratar um aprendiz e também da sua fiscalização; pesquisar aspectos relevantes relativos aos direitos e deveres do menor; e por fim, foram analisados fatores que impedem o menor a desenvolver suas atividades em empresas que causam danos a sua integridade e desenvolvimento, sendo essas os trabalhos proibidos.

A utilização da mão-de-obra infantil e do adolescente está inclusa na história da humanidade desde o seu princípio, uma vez que eles eram tratados como adultos sem qualquer direito a tutela especial.

As primeiras manifestações do Estado quanto a proteção do adolescente já traziam em seu bojo a necessidade da profissionalização como uma das soluções dos problemas sociais. O Estado almeja viabilizar a profissionalização do adolescente mediante o ensino técnico e profissionalizante, com o fim de ser inserido no mercado de trabalho como mão-de-obra qualificada, e não se submeter a qualquer trabalho, barato.

Com a Constituição Federal de 1988, o ordenamento jurídico instituiu o princípio da proteção integral que atribui ao adolescente tratamento diferenciado, os fazendo dignos de absoluta prioridade frente aos direitos e garantias fundamentais.

A proteção integral ao atribuir absoluta promoção dos direitos reconhecidos as crianças e aos adolescentes, revela sua importância como norma auxiliadora e interpretativa no caso concreto.

Vivendo em um mundo de constantes transformações tecnológicas, aliadas aos efeitos da globalização da economia, exige-se cada vez mais profissionais qualificados e versáteis.

O adolescente, através da permissão da lei, poderá constituir relação de trabalho ou relação de emprego. A relação de trabalho, de forma genérica, engloba todas as relações jurídicas que envolvam uma obrigação de fazer consistente em trabalho humano, como por exemplo o trabalho educativo. A relação de emprego apresentasse com formas específicas de

relação de trabalho positivadas no ordenamento jurídico, com as características definidas na CLT, como exemplo no contrato especial de aprendizagem e o contrato comum de emprego.

Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho e o Estatuto da Criança e do Adolescente versam sobre a idade mínima para o ingresso no trabalho, as formas de trabalho autorizadas ao adolescente, as formas de proibição, o instituindo como componente de formação profissional ao aliar o ensino à prática.

Ao adolescente é permitido a celebração do contrato de emprego, atribuindo condições especiais de proteção a pessoa e ao seu trabalho, conferindo todos os direitos garantidos aos adultos e proibição do exercício de atividades nocivas à sua formação, como as perigosas, insalubres, penosas e noturnas.

Sabe-se que a erradicação do trabalho irregular não se dará apenas com o afastamento da criança ou adolescente do trabalho. A situação de pobreza que atinge grande parte da população, o desconhecimento das normas de proteção ao trabalho e do direito à profissionalização e a tolerância por parte da sociedade, faz com que o ciclo de exploração e desqualificação vivenciado pelos seus familiares prossiga.

Portanto, a inserção do menor no mercado de trabalho antes da idade mínima constitucionalmente estabelecida para o exercício lícito acarreta problemas no seu desenvolvimento.

A prioridade na vida do adolescente deve ser o estudo, exatamente por serem compreendidas como pessoas em fase de desenvolvimento biológico, psíquico e social é que toda a sociedade e governo devem observar e fiscalizar a tutela das crianças e dos adolescentes no que diz respeito ao emprego de sua mão-de-obra no mercado de trabalho, estabelecendo um elo entre a necessidade de se obter o retorno remunerativo e a sua formação educacional e profissional.

Portanto, conclui-se que a proteção imposta ao menor na relação de trabalho refere-se aqueles que não poderão ser desenvolvidos no período noturno, uma vez que, é realmente perigoso não só para o menor como também a todos que trabalham, pois o período noturno se destina a repouso de todos, para voltarem a enfrentar o trabalho no dia seguinte.

Em condições também que são consideradas insalubres, pois o menor não poderá ficar em exposição que impliquem agentes químicos, físico ou biológico prejudiciais a saúde, pois o organismo do menor está em crescimento e não reage como os dos adultos.

Também em situações penosas e perigosas, que são utilizadas explosivos ou inflamáveis e que manipulam energia elétrica e fios de alta tensão, sendo também este prejudiciais e perigosos que podem provocar danos ao trabalhador devido a forma de

execução do trabalho, da intensidade do esforço empreendido e que certamente prova sérios problemas de saúde. Logo, a não obediência ao referido preceito constitucional, pode acarretar consequências administrativas, trabalhista e penal.

Contudo, as regras impostas ao menor visam coibir a exploração do trabalho infantil, dessa forma, é possível que o jovem desenvolva habilidades profissionais e que continue seu percurso, ampliando suas perspectivas e automaticamente se inserindo no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 05 de outubro de 1988, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28 ago. 2014.

_____. Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 26 de julho de 2004, p. 18 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/Decreto/D5154.htm>. Acesso em: 28 ago. 2014.

_____. Decreto nº 5.209, de 17 de setembro de 2004. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 20 de setembro de 2004, p. 3. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5209.htm>. Acesso em: 28 ago. 2014.

_____. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 02 de dezembro de 2005, p. 2. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm>. Acesso em: 28 ago. 2014.

_____. Decreto- lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 09 de agosto de 1943, p. 11937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28 ago. 2014.

Emenda constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 16 de dezembro de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm>. Acesso em: 28 ago. 2014.

Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 16 de julho de 1990, p. 13563. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm>. Acesso em: 28 ago. 2014.

Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 23 de dezembro de 1996, p. 27833. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9394.htm>. Acesso em: 28 ago. 2014.

Lei nº 10.097, de 10 de dezembro de 2000. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 20 de dezembro de 2000, p. 1. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/LEIS/L10097.htm>>. Acesso em: 28 ago. 2014.

Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 26 de setembro de 2005, p. 1. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm>. Acesso em: 28 ago. 2014.

Organização das nações unidas no Brasil. **Convenção sobre os direitos da criança.** Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/doc_crianca.php>. Acesso em: 29 set. 2014.

Organização internacional do trabalho escritório do Brasil. **Recomendação 138.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/ipecc/normas/conv138.php>>. Acesso em: 29 set. 2014.

CASTELFRANCHI, Yuri. **Estatuto da criança e do adolescente:** um marco na luta pelos direitos. Disponível em: <<http://comciencia.br/comciencia/?section=8&edicao=5&id=70>>. Acesso em: 29 set. 2014.

CUSTÓDIO, André Viana; VERONESE, Josiane Rose Petry. **Trabalho infantil:** a negação do ser criança e adolescente no Brasil. Florianópolis: OAB/SC, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FERRAZ, Fábio. **Evolução histórica do direito do trabalho.** Rio de Janeiro, abr. 2004. Disponível em: <http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembiromumbi/fabioferraz/evolucao_historica.htm>. Acesso em: 15 set. 2014

FERNANDES, LuisAntonio Nascimento. **A legislação aplicável ao trabalho do adolescente.** In: SEMINÁRIO SOBRE O TRABALHO INFANTE JUVENIL, 2001, Salvador, BA.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT.** 14. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho.** 8ªed. Curitiba: Juruá, 2008.

Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MINISTERIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. **Comentários à reforma no instituto da aprendizagem – Lei n ° 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/infancia/doutrina/id229.htm>>. Acesso em: 01 nov. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 30. ed. São Paulo: LTr, 2009.

PEREZ, Viviane Matos González. **Regulação do Trabalho do Adolescente.** Curitiba: Juruá, 2008.

MANUAL DA APRENDIZAGEM. **O que é preciso saber para contratar o aprendiz.** Edição revista ampliada, 2014. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/manual_aprendizagem_miolo.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2014.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 28 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e Profissionalização de Adolescente**. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3º Região)**. Recurso Ordinário nº RO 00150201313803000. Recorrente: Luma Virgínia Pereira. Recorrente: IBI Promotora de vendas LTDA. Relator: Márcio Ribeiro do Valle. Belo Horizonte, 11 de Outubro de 2013. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124083559/recurso-ordinario-trabalhista-ro-150201313803000-0000150-9220135030138>>. Acesso em 01 de out. 2014

Organização internacional do trabalho escritório do Brasil. **Recomendação 117**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Crian%C3%A7a/declaracao-dos-direitos-da-crianca.html>> Acesso em: 29 set.2014.