

O CONTRATO DE APRENDIZAGEM UTILIZADO COMO INSTRUMENTO DE QUALIFICAÇÃO

Emerson Penha Malheiro
Pedro Henrique Abreu Benatto
Marlene do Carmo Campoi

RESUMO

Este artigo tem por objetivo analisar os pressupostos jurídicos e as principais características da relação de emprego entre o aprendiz e a empresa. Demonstrar a necessidade de conscientização do empresariado sobre seu imperativo engajamento no processo de qualificação dos jovens. Em contrapartida, os serviços nacionais de aprendizagem, cumprindo dever que resulta das contribuições que recebem para tanto, devendo proporcionar vagas suficientes para atrair e absorver os aprendizes facilitando a contratação.

PALAVRAS-CHAVE: contrato; aprendiz; qualificação; aprendizagem; instrumento.

ABSTRACT

This article aims to analyze the legal presumptions and the main employment relationship characteristics between the student and the company. Demonstrate the need

Emerson Penha Malheiro

Pós-Doutor em Direitos Humanos. Doutor e Mestre em Direito. Pós-Graduado com título de Especialista em Direitos Humanos. Pós-Graduado com título de Especialista em Direito da Comunicação Digital. Pós-Graduado com título de Especialista em Direito Penal. Graduado em Direito. Graduado em Marketing. Advogado. E-mail: emersonmalheiro@gmail.com

Pedro Henrique Abreu Benatto

Mestrando em Direito. Pós-Graduado com título de Especialista em Direito Empresarial. Pós-Graduado com título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Advogado. E-mail: phbenatto@hotmail.com

Marlene do Carmo Campoi

Pós-Graduada com título de especialista em Direito do Trabalho e Concepções Atuais. Graduada em Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Professora de Gestão de Pessoas na Faculdade Cruz Azul, em São Paulo. Gestora de Recursos Humanos. E-mail: marlene.campoi@hotmail.com

for entrepreneurs' awareness of their mandatory involvement in the training of young people process. In contrast, national learning services, fulfilling duty resulting from the contributions they receive to do so, should provide enough places to attract and absorb apprentices facilitating hiring.

Keywords: contract; apprentice; qualification; learning; instrument.

Introdução

O propósito desse artigo é analisar os pressupostos legais e as características principais do contrato de aprendizagem, demonstrando a necessidade de conscientização do empresariado sobre seu imperativo engajamento no processo de qualificação dos jovens. Em contrapartida, os Serviços Nacionais de aprendizagem, cumprindo dever que resulta das contribuições que recebem, proporcionando vagas suficientes para atrair e absorver os aprendizes, facilitando assim, a contratação.

A necessidade de prévia qualificação profissional tem se tornado um fantasma que assombra a maioria dos jovens que procuram as vagas de empregos oferecidas pelas empresas. O contrato de trabalho de aprendizagem é um modo seguro de afastar o fantasma do desemprego ou do subemprego.

Tal contrato representa a porta de entrada ao primeiro emprego para adolescentes e jovens que estejam na faixa etária dos catorze (completos) aos vinte e quatro, (incompletos) anos, limite que poderá ser ultrapassado em casos de pessoas com deficiência.

Por esse motivo a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para fazer com que se cumpra a lei é crucial. Há necessidade de um trabalho inicial de orientação, mas, caso continue sendo ignorada a obrigatoriedade de propiciar aprendizagem, o caminho passa a ser a autuação das empresas.

O contrato de aprendizagem tem como fundamento a Lei nº 10097/2000, com as inovações introduzidas pelas Leis nº 111801/2005; 11788/2008.

1. Histórico da aprendizagem profissional no Brasil

Historicamente, as crianças sempre trabalharam junto às famílias e tribos sem se distinguir dos adultos. Os filhos dos escravos também serviam seus amos.

Nas Corporações de Ofício trabalhavam como aprendizes por sete a dez anos. Com a Revolução de Industrial o labor infantil cresceu de forma geométrica, forçando algumas crianças ao trabalho em condições deploráveis e em carga horária extenuante e algumas crianças com apenas cinco anos laboravam cerca de 14 a 16 horas por dia, por se tratar de mão de obra barata, dócil, com maior possibilidade de adaptação e de fácil dominação¹.

No Brasil, imperioso destacar que a Lei da Aprendizagem encontra-se em vigência, desde a promulgação da CLT em 1943. Em 1942 foi promulgada a Lei nº5091/1942 que havia disposto em seu art. 1º o conceito de aprendiz para os efeitos da legislação do ensino, considerando “aprendiz o trabalhador menor de dezoito anos e maior de quatorze anos, sujeito a formação profissional metódica do ofício em que se exerça o seu trabalho.”.

Após 04 anos com o advento do decreto Lei nº 8622/1946 no artigo 1º determinou que os estabelecimentos comerciais de qualquer natureza que possuíssem mais de nove empregados, seriam obrigados a empregar e matricular nas escolas de Aprendizagem um número de trabalhadores menores como praticantes, de acordo com as práticas ou funções que demandassem formação profissional.

Os cursos de aprendizagem eram oferecidos pelo SENAI e SENAC, criados em 1942 e 1946, respectivamente, através das denominadas Leis Orgânicas do Ensino.

No ano de 1990, com a criação do Estatuto da Criança e do Adolescente, os aprendizes a partir de catorze anos passaram a ter algumas condições especiais garantidas, conforme o disposto no artigo 69: “O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observada os seguintes aspectos, entre outros: I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento; II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.”

No ano 2000, o modelo de Aprendizagem foi reestruturado com a criação da atual Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), havendo uma ampliação dos Contratos de Aprendizagem, pois todas as médias e grandes empresas passaram a ser obrigadas a contratar aprendizes.

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

2. Contrato de trabalho: modalidades e características

Contrato individual de trabalho é o acordo correspondente à relação de emprego. Constitui ato bilateral e consensual que reúne as seguintes características: caráter personalíssimo; obrigações recíprocas; equivalência entre direitos e deveres; de prestação continuada; com alteridade e oneroso.

Podendo ser acordado tácita ou expressamente; verbalmente ou por escrito; por prazo determinado ou indeterminado, conforme preceitua artigo 443 caput, da CLT.

Sérgio Pinto Martins² traz a seguinte definição:

“A aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado. É, portanto, um contrato de trabalho, devendo o empregado ser registrado desde o primeiro dia de trabalho, embora haja ao mesmo tempo caráter discente. Poderá a aprendizagem ser, porém, tanto industrial, como comercial ou rural.”

3. Proteção do trabalho do menor

No âmbito do Direito do Trabalho “menor” é a pessoa que, não obstante esteja sob o ponto de vista fático habilitada ao desempenho de atividade laborativa, em razão da idade não atingiu plena capacidade para praticar atos jurídicos válidos em sede de relações de trabalho. Assim, menor trabalhador é o obreiro com idade inferior a dezoito anos.

Os responsáveis por defender a aplicabilidade das medidas protecionistas correlatas com o trabalho do menor são os responsáveis legais, pais, mães, tutores, que devem acompanhar as condições em que o menor trabalha, afastando-lhe de qualquer trabalho prejudicial e não submetê-lo a trabalho que o afaste da oportunidade de estudar, conforme bem dispõe artigo 227 da Constituição Federal, artigo 424 da Consolidação das Leis do trabalho e artigos 1637 e 1638 ambos do Código Civil Brasileiro.

O Empregador tem o dever de zelar pelo ambiente laboral se empregar menores, contratados ou aprendizes, nos termos dos artigos 425, 426, e 427 todos

2 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Ed. Atlas. 2007. p. 136.

da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo zelar pelos bons costumes, segurança, saúde, com observância o direito ao lazer e a educação.

É certo que a realidade dos fatos aponta para a existência de milhares de pessoas com idade inferior a 16 anos, laborando em condições distantes do que se possa chamar de “aprendizagem”, situação que não pode ser ignorada. A questão a ser observada é a validade do contrato de trabalho efetuado nestas circunstâncias em especial a validade do contrato efetuado por menores de 16 anos.

O trabalho infanto-juvenil é um tema de relevância social, que abrange aspectos econômicos, culturais e psicológicos, entre outros. Cada vez mais, o trabalho precoce de crianças tem chamado a atenção da sociedade para sua necessária erradicação, especialmente daquelas atividades insalubres e degradantes.

O Estatuto da Criança e do Adolescente estabelece importantes diretrizes para a proteção da atividade laboral na adolescência estabelecendo que é proibido o trabalho a menores de 14 anos, exceto na condição de aprendiz. Por sua vez, a contratação de aprendizes, regulamentada pelo Decreto no 5598/2005, assegura formação técnico-profissional e realização de atividades compatíveis com a vida escolar e com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do aprendiz.

O contrato de aprendizagem pressupõe frequência escolar, horário especial para o exercício das atividades, programa de formação técnico-profissional e capacitação adequada ao mercado de trabalho. Assim, o Decreto impõe limites ao trabalho dos adolescentes, visando propiciar reais condições de aprendizagem e minimizar os impactos do trabalho precoce. A contratação de aprendizes é obrigatória para empresas submetidas ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, no número equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% dos trabalhadores. Como consequência, empresas têm inserido adolescentes em seu quadro funcional na condição de aprendizes que executam suas atividades protegidos pela legislação.

Para os adolescentes, o trabalho pode ter implicações positivas quando propicia aprendizagem e é revestido de significado. Os jovens veem o trabalho como um meio de ajudar as famílias, de adquirir independência financeira e uma maneira de conquistar a liberdade.

Deve ser observado que havendo a prestação de serviço, independente da proibição legal, a contratualidade ocorrida deve ser reconhecida para todos os fins trabalhistas e previdenciários. O menor tem direito ao recebimento de todas as verbas

rescisórias, quais sejam: reconhecimento do vínculo com o pagamento do saldo de salário, aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário, FGTS e todas as demais verbas contratuais evitando assim, o enriquecimento ilícito por parte do empregador.

Ocorrendo a contratação o empregador deve se sujeitar a todas as penalidades previstas na legislação trabalhista e criminal.

A Emenda Constitucional nº 20/98 deu nova redação ao artigo 7º, XXXIII, da Constituição Federal, tornando proibido aos menores de 18 anos o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, e qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

4. Conceito de aprendizagem

A aprendizagem tem por objetivo aplicar, na prática, o conteúdo aplicado ao aluno nos cursos de aprendizagem na área do comércio, indústria e prestação de serviços.

A Lei nº 100297/2000, deu redação ao artigo 428 da CLT que definiu o contrato de aprendizagem como sendo um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

O conceito reza a Recomendação nº 60 da OIT, de 1930, que a aprendizagem é o meio pelo qual o empregador se obriga, mediante contrato, a empregar um menor, ensinando e fazendo com que lhe ensine metodicamente um ofício, durante um período determinado, no qual o aprendiz se obriga a prestar serviços ao empregador.

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”.

O contrato de aprendizagem também tem previsão constitucional no artigo

7º CF/88, ao proibir no inciso XXXIII, qualquer trabalho a menor de dezesseis anos, excepcionalmente, a aquele que é contratado na condição de aprendiz, a partir dos catorze anos.

A natureza jurídica do contrato de aprendizagem é especial, tem características próprias, pois há combinação do ensinamento, do caráter discente, juntamente com a prestação de serviço.

É um contrato por prazo determinado, porém não se encaixa no artigo 443 da CLT. Trata-se de um contrato de prazo determinado *sui generis*.

5. Pressupostos de validade e características da aprendizagem

Os parágrafos do artigo 428 da CLT estabelecem os pressupostos de validade, extraíndo-se deles e do *caput* as principais características. Portanto, o Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, cuja formalidade exigida por lei são as seguintes:

- 1- ajustado por escrito e por prazo determinado;
- 2- com aprendiz: maior de 14 e menor de 24 anos, (a idade máxima não se aplica ao portador de deficiência – art. 428, § 5º);
- 3- anotação da condição de aprendiz na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- 4- o objeto do contrato é a formação técnico-profissional por meio de atividades teóricas e práticas;
- 5- matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino médio;
- 6- inscrição em programa de aprendizagem;
- 7- prazo estipulado não superior a 2 anos;

São requisitos que, se não observados, descaracterizam a validade do negócio jurídico, conforme preceitua o artigo 104 do Código Civil para a especificação do contrato de aprendizagem. A anotação da CTPS será feita pelo empregador e não pela entidade onde se desenvolve a aprendizagem. Cabe frisar que ultrapassado o período de 02 anos, o contrato passa a ser configurado como por tempo indeterminado.

A jurisprudência a esse respeito dispõe que:

Ementa: CONTRATO DE APRENDIZAGEM. REQUISITOS. A efetivação do menor na

condição de aprendiz, por se tratar de um contrato especial, requer a observância de determinadas peculiaridades, tais como, contrato escrito, anotação da condição na CTPS do menor, além de comprovação de matrícula e frequência deste à escola (Art. 428 da CLT e Decreto nº 5.598/2005), cabendo assim ao empregador o ônus da prova destes requisitos nos autos sob pena de restar descaracterizada tal modalidade contratual. ROPS 800200500410004 DF 00800-2005-004-10-00-4.

O artigo 429 da CLT dispõe que:

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco) por cento, no mínimo, e 15% (quinze) por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

A expressão estabelecimento de qualquer natureza que dizer estabelecimento comercial, industrial, rural, de serviços, bancários, dentre outros.

Os Serviços de aprendizagem são o SENAI, SENAC, SENAT e SENAR.

Ricardo Resende³ aduz que “Não havendo vagas suficientes para aprendizagem nos órgãos do chamado sistema S, poderá o empregador contratar aprendizes matriculados em outras entidades qualificadas em formação técnico profissional, nos termos do artigo 330, CLT.”

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (**SENAI**) é uma instituição privada brasileira de interesse público, sem fins lucrativos, com personalidade jurídica de direito privado, está fora da Administração Pública. Os programas de capacitação profissional são viabilizados por meio das modalidades de aprendizagem, habilitação, qualificação, aperfeiçoamento, técnico, superior e pós-graduação.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (**SENAC**) é uma instituição brasileira de educação profissional aberta a toda a sociedade. Administrado pela Confederação Nacional do Comércio (Fecomercio). Seu objetivo é desenvolver pessoas e organizações para o mundo do trabalho com ações educacionais e disseminando conhecimentos em Comércio de Bens e Serviços.

O Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (**SENAT**) foi criado pela

3 RESENDE, Ricardo *Direito do Trabalho Esquematizado*. São Paulo: Editora Método, 2016, p. 144.

lei nº 8.706/93 voltado para a valorização de transportadores autônomos e trabalhadores do Setor de Transporte.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (**SENAR**) é uma entidade vinculada a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) que tem como objetivo organizar, administrar e executar, em todo território nacional, a Formação Profissional Rural e a Promoção Social de jovens e adultos que exerçam atividades no meio rural. Foi criado pela lei nº 8315/1991 e regulamentado pelo Decreto nº 566/1992. É uma instituição de direito privado.

Dispõe o artigo 429 em seu § 1º que:

§ 1º-A. “O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.”

§ 1º “As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de 1 (um) aprendiz”.

Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, conforme bem dispõe o artigo 430 da CLT.

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

A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

O limite previsto neste artigo poderá ser de até 8 (oito) horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

O menor aprendiz tem direito a 2% de FGTS, conforme preceitua a Lei 8.036/90.

Em tempos de mão-de-obra escassa com boa qualificação, cumprir esta lei tornou-se uma vantagem competitiva. Além do jovem que consegue a inserção no mercado de trabalho, ganha também o empresário que pode treinar o aprendiz e proporcionar a qualificação que será requisitada no futuro.

6. Obrigações e direitos dos aprendizes

São considerados obrigações dos contratados como aprendizes: cumprir as tarefas determinadas; frequentar a escola e a empresa regularmente e nos horários indicados; está sujeito à advertência e punição, inclusive rompimento do contrato por justa causa.

Em contrapartida são considerados direitos do aprendiz: contrato de trabalho especial, por escrito, anotado na Carteira de Trabalho; garantir formação técnica e profissional; jornada de trabalho máxima de 6 horas se estiver cursando até a 8ª série (1º grau); jornada de trabalho máxima de 8 horas se estiver cursando o 2º Grau; proibida a realização de horas extras; proibida a compensação de horas; prazo do contrato no máximo de 2 anos; certificado de qualificação profissional, dado pelo empregador.

O aprendiz tem todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos, nestes incluída a cobertura contra acidentes de trabalho. A remuneração mínima do aprendiz tem como referência o salário mínimo/hora.

O jovem aprendiz deverá cumprir as exigências advindas do seu contrato de trabalho. De acordo com Oliveira⁴, o jovem:

“[...] se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação, com observância aos seguintes princípios: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental, horário especial para o exercício das atividades e capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho. Assim sendo, percebemos a preocupação entre a formação concomitante de um profissional e cidadão responsável, isso em uma fase marcante para isso.”

A jornada de trabalho legalmente permitida é de 06 (seis) horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental computado as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (CLT, art. 432, caput) e de 08 (oito) horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental computado as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (CLT, art. 432, § 1º). Luciano Martinez⁵ aponta que:

4 OLIVEIRA, Laura Machado de. O menor aprendiz frente ao estatuto da microempresa e empresa de pequeno porte. *Âmbito Jurídico*, n. 90, Rio Grande, XIV, julho 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9817. Acesso em 14/11/2016.

5 MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 122.

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

Em qualquer caso, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas.

Na fixação da jornada do aprendiz adolescente, na faixa entre 14 e 18 anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica deve também observar os demais direitos assegurados pela Lei nº 8.069/90 – ECA (Decreto nº 5.598/05, art. 21).

O menor aprendiz sofrerá desconto de faltas injustificadas, tal como seriam descontadas de um empregado regular. Em caso de falta ao curso de aprendizagem, esta também poderá ser descontada do salário, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas ou autorizadas pelo empregador, inclusive com reflexos no recebimento do repouso semanal remunerado e nos eventuais feriados da semana.

O aprendiz poderá participar de programa de aprendizagem com mais de um empregador, desde que as horas trabalhadas em cada estabelecimento sejam somadas, respeitando-se a jornada legal diária, conforme preceitua o artigo 21 do Decreto nº 5.598/2005.

7. Direitos e obrigações das empresas com relação ao contrato de aprendizagem

Segundo consta no Manual de Aprendizagem: O que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE em 2008, é que as empresas públicas e sociedades de economia mista podem optar pela contratação direta de aprendizes, hipótese em que deverá fazê-lo por meio de processo seletivo mediante edital, ou indiretamente, por meio das entidades sem fins lucrativos (art. 16 do Decreto nº 5.598/05). Ora, assinale-se que as empresas públicas e sociedades

de economia mista, que explorem atividade econômica (nos termos do art. 173, §1º, II, da CF/88), devem observar a legislação trabalhista, portanto, não podendo ser diferente no que concerne à contratação de aprendizes. Já em relação aos órgãos da Administração Pública direta, autárquica e fundacional da União, dos estados, Distrito Federal e municípios, cujos servidores são regidos pelo regime estatutário, as regras da CLT não são aplicadas.

A empresa deve designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, que ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, de acordo com o programa de aprendizagem (Decreto nº 5.598/05, art. 23, § 1º).

8. Aprendizagem proporcionada pelos serviços nacionais ou entidades qualificadas

Em regra, a aprendizagem deve ser ministrada pelas entidades integrantes do Sistema Nacional de Aprendizagem, quais sejam: SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial; SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural; SENAR, Serviço Nacional de Aprendizagem de Transporte; SENAT e Serviço Nacional de Aprendizagem de Cooperativismo- SESCOOP.

A lei nº 10.097/00 dispõe sobre a possibilidade de, não havendo cursos ou vagas suficientes nos referidos serviços para atender a demanda dos estabelecimentos, ser a aprendizagem ministrada por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.

De acordo com artigo 430, I e II da CLT, podem ser Escolas Técnicas de Educação ou entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, desde que registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

A portaria nº702, de 18 de Dezembro de 2001, do Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao determinado no §3º do artigo 430 da CLT, fixou normas para a avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II.

Ressalta-se que a aprendizagem deve ocorrer em ambientes adequados ao desenvolvimento dos programas específicos. Assim, incube ao Auditor Fiscal do

Trabalho realizar a inspeção, tanto na entidade responsável pela aprendizagem, quanto no estabelecimento do empregador, conforme preceitua artigo 14, caput da Instrução Normativa SIT-TEM nº 26 de Dezembro de 2001.

Os Conselhos Tutelares também poderão promover a fiscalização dos programas desenvolvidos por referidas entidades sem fins lucrativos, atentando para a regularidade da constituição da entidade, do seu programa de aprendizagem aspectos pedagógicos, instalações físicas, condições em que a aprendizagem é ministrada e proibições gerais previstas no Estatuto da Criança e do Adolescente.

9. Lei do estágio: diferenças com a lei de aprendizagem

A lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008, define o estágio como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante. O estágio integra o itinerário formativo do educando e faz parte do projeto pedagógico do curso.

As pessoas jurídicas de direito privado e o órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da união, dos estados, do Distrito Federal, dos municípios e os profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus respectivos conselhos, podem oferecer estágio.

O estágio não caracteriza vínculo de emprego de qualquer natureza, desde que observados os requisitos legais, não sendo devidos encargos sociais, trabalhistas e previdenciários, conforme bem dispõe (artigos 3º e 15 da Lei nº 11788/2008).

Os requisitos para a caracterização do estágio são: matrícula e frequência regular do educando público-alvo da lei; celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a Instituição de ensino; e compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso.

O termo de compromisso é um acordo tripartite celebrado entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino, prevendo as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar.

Segundo a lei de estágio, a jornada do estagiário será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno ou seu representante legal e deverá constar do Termo de Compromisso de Estágio. Deverá ser compatível

com as atividades escolares e respeitar os seguintes limites:

Quatro horas diárias e vinte horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

Seis horas diárias e trinta horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Oito horas e quarenta horas semanais, no caso de cursos que alteram teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

O prazo de duração do contrato de estágio é até dois anos para o mesmo concedente, exceto quando se tratar de estágio portador de deficiência.

A Lei do Estágio é mais antiga que a Lei de Aprendizagem. Uma característica muito forte que difere o aprendiz do estagiário é a forma de contratação. Os estagiários podem receber ou não uma bolsa como remuneração. Já as empresas que devem por lei ter aprendizes, a contratação deve ser feita nos regimes da CLT.

Ambas as leis beneficiam os jovens, pois tem por escopo o lado educacional e a preparação para o mercado de trabalho. A lei do aprendiz é focada na profissionalização e lei do estágio na formação simultânea de teoria e prática.

Há diferença na remuneração, contratação, o limite de idade, que no caso de aprendizes, é de 14 a 24 anos e de estagiários, a partir dos 16 anos; na jornada, no máximo seis ou oito horas para aprendizes e para estagiários deve ser compatível com o horário escolar do estudante; e as entidades formadoras, que no caso da Lei de Aprendizagem devem ser escolas técnicas, sistemas (Senai, Senac, Senar, Senat e SESCOOP) ou ONGs. Já no estágio, as entidades devem ser estabelecimentos de educação superior ou de educação profissional, escolas do ensino médio ou de educação especial.

Conclusão

O contrato de aprendizagem é contrato de emprego, que pode ser celebrado com pessoas de catorze (completos) a vinte e quatro (incompletos) anos de idade, exceto para aquelas que possuam algum tipo de deficiência, em que não há limitação etária.

É meio idôneo para exorcizar o fantasma do desemprego ou do subemprego de jovens sem qualificação profissional ou experiência.

Quando se tratar de aprendiz adolescente, o tratamento a ele dispensado deve nortear-se pela observância do Princípio da Proteção Integral, insculpido, no plano constitucional, no artigo 227 da CF/88, e, no plano infraconstitucional, no Estatuto da Criança e do Adolescente.

É necessária a conscientização do cumprimento da lei de aprendizagem por parte da classe empresarial, sem fraudes ou busca pura e simples de barateamento da mão de obra.

Trata-se, de responsabilidade social que, se observada, reverte em benefício de todos, inclusive do próprio empregador do aprendiz.

Cumpridas todas as etapas do programa de aprendizagem, o contrato de trabalho se extinguirá no seu termo, conforme prevê o artigo 433 da CLT, no seu caput, uma vez que estará encerrado o ensinamento técnico- profissional metódico. A extinção é automática. O tempo de duração como mencionado, poderá ser inferior, mas nunca superior a dois anos.

As verbas rescisórias são aquelas previstas quando do término de um contrato por prazo determinado normal.

Sendo superior a um ano a duração do contrato de aprendizagem, haverá necessidade de homologação da rescisão perante o sindicato da categoria profissional correspondente ou Ministério do Trabalho e Emprego, conforme preceitua artigo 477, § 1º da CLT.

Em localidades em que não existir sindicato ou unidade descentralizada do TEM, a assistência deve ser prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz, com fulcro no artigo 477, § 3º da CLT.

REFERÊNCIAS

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

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

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:**

promulgada em 5 de outubro de 1988. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30.10.2016.

_____. **Decreto n.º 5.598/05**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004.../Decreto/D5598.htm>. Acesso em: 30.10.2016.

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

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

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

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

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

OLIVEIRA, Laura Machado de. **O menor aprendiz frente ao estatuto da microempresa e empresa de pequeno porte**. Âmbito Jurídico, n. 90, Rio Grande, XIV, julho 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9817. Acesso em 14/11/2016.

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

Artigo publicado originalmente na Revista de Direito do Trabalho | vol. 179/2017 | p. 105 - 119 | Jul / 2017.