

BREVES ANOTAÇÕES A RESPEITO DAS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI N. 10.097/2000 NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

TÁRCIO JOSÉ VIDOTTI(*)

1. A formação técnico-profissional; 2. O modelo nacional de educação; 3. A aprendizagem; 4. O contrato de aprendizagem; 5. Algumas críticas à Lei n. 10.097/2000; 6. Conclusões; 7. Bibliografia consultada.

1. A FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL

No presente trabalho pretendemos refletir a respeito das alterações promovidas pela Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, no instituto da aprendizagem.

Para tanto, é necessário que tratemos, ainda que a vôo de pássaro, do contexto da formação técnico-profissional e das principais diretrizes do modelo nacional de educação, nos quais está inserido o objeto de nosso estudo.

Essa abordagem se justifica pelo fato de as alterações promovidas pela Lei n. 10.097/2000 consolidarem na CLT normas esparsas que regulavam a aprendizagem observada em sentido amplo e, portanto, o conhecimento do contexto da formação técnico-profissional e das principais diretrizes do modelo nacional de educação facilitará a compreensão do desenvolvimento do tema ora analisado.

1.1. Considerações gerais

Pretendemos desenvolver a análise do instituto da formação técnico-profissional a partir da dissecação de suas várias etapas, quais sejam, a orientação profissional, a preparação pré-profissional, também chamada de pré-aprendizagem e, por fim, a formação técnico-profissional propriamente dita, sem descuidarmos da análise do vocábulo *profissão*.

(*) Juiz Titular da Vara do Trabalho de Ituverava, SP (TRT da 15ª Região — Campinas, SP). Mestrando em Direito Obrigacional Público e Privado pela Universidade Estadual Paulista — UNESP (Campus de Franca, SP). Representante da ANAMATRA no Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil.

1.2. O termo profissão

Antes mesmo de estudarmos o contexto da formação técnico-profissional e as principais diretrizes do modelo nacional de educação, mister se faz a definição do termo *profissão*, que, conforme preleciona o *Dicionário Aurélio*, pode ter vários significados, dentre os quais: a) atividade ou ocupação especializada e que supõe determinado preparo (a profissão de engenheiro; a profissão de motorista); b) ofício; c) exercício de uma determinada atividade que encerra certo prestígio pelo caráter social ou intelectual (a profissão de jornalista, de ator; as profissões liberais); d) carreira (a profissão jurídica); e) meio de subsistência remunerado resultante do exercício de um trabalho, de um ofício (não tem profissão)⁽¹⁾.

No âmbito do instituto da formação profissional, ensina-nos *Oris de Oliveira* que o termo profissão pode ser compreendido a partir de três aspectos: a) no *sentido objetivo* como “qualquer das atividades especializadas permanentemente executadas, nas quais se desdobra o trabalho totalmente realizado em uma sociedade”; b) no *sentido subjetivo*, segundo o qual “a profissão é interiorizada pelo indivíduo, em que se unem ‘vocaçãõ’ (pendor, opção) e a ‘ocupação’ (mecânico, eletricitista, ferreiro)” e, finalmente; c) um *terceiro sentido* de “uma associação, um grupo de pessoas que exerce a mesma atividade especializada”⁽²⁾.

1.3. Orientação profissional

Nos termos da Recomendação n. 87, da Organização Internacional do Trabalho, a orientação profissional significa a ajuda prestada a um indivíduo para resolver os problemas referentes à escolha de uma profissão e ao progresso profissional, levando-se em conta as características do interessado e a relação entre estas e as possibilidades do mercado de trabalho⁽³⁾.

A orientação profissional baseia-se na escolha livre e voluntária do indivíduo. Seu principal objetivo é de proporcionar a este todas as oportunidades possíveis para desenvolver sua personalidade e permitir-lhe obter de seu trabalho plena satisfação, levando

(1) Verbete: profissão. [Do lat. *professione*.] S. f. 1. Ato ou efeito de professar (1, 8 e 9). 2. Declaração ou confissão pública de uma crença, sentimento, opinião ou modo de ser. 3. Atividade ou ocupação especializada, e que supõe determinado preparo: a profissão de engenheiro; a profissão de motorista. 4. V. ofício (2). 5. Profissão (3) que encerra certo prestígio pelo caráter social ou intelectual: a profissão de jornalista, de ator; as profissões liberais. 6. Carreira (8): a profissão jurídica. 7. Meio de subsistência remunerado resultante do exercício de um trabalho, de um ofício: Não tem profissão. 8. Rel. Confissão (2). FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio Eletrônico*. Versão 2.0. [s.l.]: Nova Fronteira, 1996, CD ROM.

(2) “O trabalho da criança e do adolescente”. São Paulo: LTr, Brasília: OIT, 1994, p. 83.

(3) “A los efectos de la presente Recomendación, la expresión orientación profesional significa la ayuda prestada a un individuo para resolver los problemas referentes a la elección de una profesión y al progreso profesional, habida cuenta de las características del interesado y de la relación entre éstas y las posibilidades del mercado del empleo”. Tradução livre do autor. Disponível em: <<http://www.ilo.org>>. Acesso em: 14 set. 2001.

em conta o melhor uso dos recursos nacionais da mão-de-obra⁽⁴⁾.

1.4. Preparação pré-profissional — Pré-aprendizagem

O *Glossário da Formação Profissional — Termos de Uso Corrente*, define a formação pré-profissional nos seguintes termos:

Formação organizada fundamentalmente visando preparar os jovens para a escolha de um ofício ou de um ramo de formação, familiarizando-os com os materiais, os utensílios e normas de trabalho próprios de um conjunto de atividades profissionais⁽⁵⁾.

Lembra-nos *Oris de Oliveira* que o conceito de *formação pré-profissional* corresponde ao que o mesmo glossário conceitua como *iniciação profissional prática*, “como tal entendido o conjunto de breves períodos passados no exercício da observação de diferentes atividades profissionais. Sua finalidade é dar a pessoas desprovidas de experiência profissional a possibilidade de ter uma idéia mais precisa das condições de trabalho, de ofícios ou profissões que lhes interessam e de lhes permitir assim escolher sua profissão com conhecimento de causa”⁽⁶⁾.

1.5. Formação técnico-profissional

Existe uma importante distinção entre *formação técnico-profissional* e *formação profissional*. Não obstante ambas qualifiquem a pessoa para o exercício de uma profissão, a formação técnico-profissional tem um objetivo mais amplo, qual seja, o de formar concomitantemente o cidadão e o profissional.

Ensina-nos *Oliveira* que, segundo o *Glossário da UNESCO — Terminologia do Ensino Técnico e Profissional*, “o ensino técnico e profissional deverá constituir uma parte integrante do sistema geral de educação e, em face disso, uma atenção particular deverá ser concedida a seu valor cultural. Deverá exceder a simples preparação para o exercício de uma determinada profissão, preparação cujo objetivo principal é fazer com que o estudante adquira competências e conhecimentos teóricos estritamente necessários a esse fim; deverá,

(4) “La orientación profesional se basa en la elección libre y voluntaria del individuo; su principal objetivo consiste en proporcionar a éste todas las oportunidades posibles para desarrollar su personalidad y permitirle obtener de su trabajo plena satisfacción, habida cuenta del mejor uso de los recursos nacionales de mano de obra”. Tradução livre do autor. Disponível em: <<http://www.ilo.org>>. Acesso em: 14 set. 2001.

(5) *Apud OLIVEIRA, op. cit.*, p. 85.

(6) *Op. cit.*, p. 85.

juntamente com o ensino geral, assegurar o desenvolvimento da personalidade, do caráter e das faculdades de compreensão, de julgamento, de expressão e de adaptação”⁽⁷⁾.

A formação técnico-profissional é um processo educacional e, por isso, se insere no campo da educação permanente, que, a rigor, deveria durar por toda a vida.

É importante ressaltar que as alterações tecnológicas, que ocorrem em velocidade fantástica hodiernamente, exigem da formação técnico-profissional um caráter polivalente, para fazer frente ao desaparecimento do taylorismo e permitir o exercício de vários ofícios⁽⁸⁾.

2. O MODELO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

Podemos afirmar que, a partir da promulgação da Constituição da República de 1988, com a adoção da doutrina internacional da proteção integral das crianças e dos adolescentes⁽⁹⁾, adotou-se no Brasil um modelo nacional de educação, no qual “o direito à profissionalização passou a ser prioritário e, para sua materialização, foi ele inserido no âmbito da política educacional, bem como foram ampliadas as hipóteses legais de aprendizagem”⁽¹⁰⁾.

Para verificarmos tal opção, basta uma simples leitura dos artigos 203, 204, 205, 214 e 227 da Constituição da República de 1988, do Capítulo V do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/90), do Capítulo III — da Educação Profissional, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei n. 9.394/96).

3. A APRENDIZAGEM

A aprendizagem, segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente, é definida como *formação técnico-profissional* ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, estando inserida no campo da educação, e, principalmente, na educação permanente⁽¹¹⁾.

O momento da aprendizagem é o da formação inicial, havendo formações posteriores que perduram por toda a vida:

(7) *Op. cit.*, pp. 86-87.

(8) OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 88.

(9) JACYNTHO, *Patrícia Helena de Ávila*. “Breve análise do contrato de aprendizagem”. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, ano 36, n. 001/00, p. 1, 2000.

(10) FONSECA, *Ricardo Tadeu Marques da*. “A reforma no instituto da aprendizagem no Brasil: Anotações sobre a Lei n. 10.097/2000”. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas — São Paulo, n. 14, jan./fev./mar. 2001, p. 142.

(11) BRASIL. Estatuto da Criança e do Adolescente. Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

A aprendizagem é, pois, a fase primeira de um processo educacional (formação técnico-profissional) alternada (conjugam-se ensino teórico e prático), metódica (operações ordenadas em conformidade com um programa que se passa do menos para o mais complexo), sob orientação de um responsável (pessoa física ou jurídica) em ambiente adequado (condições objetivas: pessoal docente, aparelhagem, equipamento)⁽¹²⁾.

A aprendizagem pode ser realizada de duas formas: a aprendizagem escolar e a aprendizagem empresária, conforme seja o órgão que assume a responsabilidade pela sua efetivação, havendo, ainda, uma espécie de terceiro gênero, o trabalho educativo.

3.1. Aprendizagem escolar

A aprendizagem escolar realiza-se em *escolas de artes e ofícios*, em *escolas técnicas* e em *escolas profissionais* e é oferecida ao aluno matriculado no ensino fundamental e médio ou que o tenha concluído. Esta modalidade não deve substituir a educação regular, uma vez que deve ser oferecida de modo concomitante ou seqüencial a esta⁽¹³⁾.

Ensina-nos *Oris de Oliveira* que “como toda aprendizagem, a escolar comporta alternância e tem uma parte ‘teórica’ e outra ‘prática’ de caráter laboratorial, propiciada pelos equipamentos de que a escola dispõe”⁽¹⁴⁾.

É importante ressaltar que, por melhor aparelhada que seja a escola, esta não consegue acompanhar a dinâmica da vida empresarial, sempre atenta às inovações tecnológicas, de tal maneira que o aperfeiçoamento da aprendizagem obtida nos bancos escolares necessita de um estágio na empresa para propiciar ao aprendiz uma complementação do ensino e da aprendizagem. “*O estágio é, pois, uma fase da aprendizagem escolar que se realiza na empresa*”⁽¹⁵⁾.

No Direito brasileiro o estágio profissionalizante dá origem a uma relação jurídica triangular: “a escola que encaminha, a empresa que recebe e o aluno que pratica”, ficando as partes documentadas pela confecção de um *termo de compromisso*⁽¹⁶⁾.

É imperioso que, como resultado dessa relação triangular, o estágio propicie a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados

(12) OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 89.

(13) OLIVEIRA, *op. cit.*, pp. 89-90.

(14) *Op. cit.*, p. 90.

(15) Oliveira, *op. cit.*, p. 90.

(16) BRASIL. Lei n. 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Art. 3º A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino.

e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumentos de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano⁽¹⁷⁾.

A relação que se forma entre a empresa e o estagiário é essencialmente escolar — *escola-aluno* —, inexistindo vínculo empregatício, mesmo que o estudante receba bolsa ou qualquer outra forma de contraprestação, desde que atendidas as exigências legais de interveniência da instituição de ensino e esteja o estudante assegurado contra acidentes pessoais⁽¹⁸⁾.

3.2. Aprendizagem empresária

A aprendizagem empresária pode ser definida por:

Formação de longa duração que se desenvolve em duas partes: uma primeira importante, na empresa; uma segunda, complementar, num estabelecimento de formação e que é regida, em conformidade com a legislação ou pelos costumes, por um contrato de aprendizagem verbal ou escrito em que se explicitam as obrigações das partes⁽¹⁹⁾.

Salientamos que “somente os ofícios passíveis de se submeterem a uma formação metódica mais prolongada podem ser objeto de um contrato de aprendizagem e suas especificações não ficam a critério subjetivo de empregador ou empregado. Essa é a razão por que, no Direito brasileiro como no Direito de outros países, as normas regulamentares não só enumeram os ofícios passíveis e não-passíveis de aprendizagem como, também, seu tempo máximo de duração, evitando-se, assim, abusos que se possam cometer”⁽²⁰⁾.

3.2.1. O fim da aprendizagem metódica no próprio emprego

A aprendizagem empresária, antes da edição da Lei n. 10.097/2000, se dava por meio da matrícula do aprendiz nos cursos mantidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem.

A legislação revogada permitia que, em caso de inexistência de cursos nos Serviços Nacionais de Aprendizagem que atendessem as necessidades da empresa ou, ainda, ine-

(17) BRASIL. Lei n. 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Art. 1º, § 2º.

(18) BRASIL. Lei n. 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Art. 4º. O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

(19) *Glossarie de la formation professionnelle, apud OLIVEIRA, op. cit.*, p. 92.

(20) OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 92.

xistência de vagas, ficasse o empresário desobrigado da contratação nos termos da antiga redação do art. 429 da CLT, podendo, todavia, assumir a obrigação de efetuar a aprendizagem, sob supervisão daquele órgão, ao que se dava o nome de Aprendizagem Metódica no Próprio Emprego.

Nessas duas espécies de aprendizagem empresária havia a inserção da aprendizagem num contrato de emprego e a relação daí decorrente era de *empresa-empregado*.

O advento da Lei n. 10.097/2000 impediu a continuidade de tal procedimento de formação profissional ao exigir que a aprendizagem se faça por meio de *inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica*, pelo acréscimo do § 1º ao art. 428 da CLT⁽²¹⁾.

3.2.2. Estabelecimentos de formação profissional

Na aprendizagem empresária a validade do contrato depende da inscrição do aprendiz em programas de aprendizagem desenvolvidos sob a orientação de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, dentre as quais os Serviços Nacionais de Aprendizagem, as Escolas Técnicas de Educação e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, desde que devidamente registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Os Serviços Nacionais de Aprendizagem, SENAI, SENAC, SENAR e SENAT, foram criados por meio da instituição de um fundo constituído por desconto compulsório da folha de pagamento e são administrados pelos empresários.

Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam cursos ou vagas suficientes para atender a demanda dos estabelecimentos, a mesma poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, tais como Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, desde que devidamente registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Essas entidades sem fins lucrativos são obrigadas, ainda, a depositar seus programas de aprendizagem no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e na respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e do Emprego⁽²²⁾.

(21) BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 428. § 1º. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e a inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

(22) BRASIL. Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente. CONANDA. Resolução n. 74, de 13 de setembro de 2001, Art. 2º.

3.2.3. Obrigatoriedade da aprendizagem

O artigo 429 da CLT determina que os estabelecimentos, cujas funções demandem qualificação profissional, deverão empregar e matricular nos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores ali existentes.

O limite fixado no artigo citado não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos que tenha por objetivo a educação profissional⁽²³⁾.

Por fim, as frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput* do artigo, darão lugar à admissão de um aprendiz⁽²⁴⁾.

3.3. Trabalho educativo

O artigo 68 do ECA prevê, ainda, mais uma forma de qualificação profissional, aquela efetuada por programa social que tenha por base o *trabalho educativo*, sob responsabilidade de *entidade* governamental ou não-governamental *sem fins lucrativos*, que deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.⁽²⁵⁾

Afirma o dispositivo legal que se entende por trabalho educativo a atividade laboral em que as *exigências pedagógicas* relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando *prevalecem sobre o aspecto produtivo*.

Ressalte-se que a remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

4. O CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Apresentado o contexto da formação técnico-profissional em nosso País, alicerçado na Constituição da República de 1988, na Lei de Diretrizes Básicas da Educação e no Estatuto da Criança e do Adolescente, já podemos enquadrar os contratos de aprendizagem contidos na CLT, a partir das inovações previstas pela Lei n. 10.097/2000.

(23) BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Art. 429. § 1º.

(24) BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Art. 429. § 2º.

(25) BRASIL. Estatuto da Criança e do Adolescente. Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada. § 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo. § 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

4.1. Obrigatoriedade do vínculo empregatício na aprendizagem empresária

A CLT, com a nova redação dada pela Lei n. 10.097/2000, não deixa qualquer dúvida que o contrato de aprendizagem é uma forma de *contrato de emprego*.

Parece-nos claro que o conteúdo do art. 428 da CLT, que determina ser o contrato de aprendizagem um contrato de emprego especial, é aplicável às espécies de aprendizagem reguladas pelo art. 429 (por meio dos Serviços Nacionais de Aprendizagem) e pelo art. 430 (por meio de Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional).

Por sua vez, o conteúdo do art. 431 (complementando o art. 430, que trata da substituição das entidades do sistema “S” por Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional) exige, sempre, a *existência do vínculo empregatício na aprendizagem*, podendo ser o mesmo tanto com a empresa quanto com as entidades mencionadas no inciso II do art. 430.

4.2. Formação do vínculo empregatício com entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional

Aduz o art. 431 da CLT que a contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, do mesmo Diploma Legal.

Caso a contratação seja firmada por uma das entidades de que trata o inciso II do art. 430 da CLT não haverá vínculo empregatício entre o aprendiz e a empresa tomadora dos serviços.

Esse dispositivo legal reforça o entendimento de que inexistirá aprendizagem empresária sem a respectiva formalização do contrato de emprego e, ainda, que não se formará vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora.

Nesse sentido, transcrevemos lição de *Ricardo Tadeu Marques da Fonseca*:

Considerando-se as características da legislação que regulamenta a matéria, se o trabalho educativo se desenvolve em empresas por intermédio das entidades, aproximar-se-á da aprendizagem empresarial, visto que o aspecto produtivo assumirá maior preponderância e, assim, ensejará o direito à proteção trabalhista e previdenciária, tal como dispõem o inciso II, do § 3º, do art. 227 da Constituição Federal e o art. 65

do ECA que conferem proteção aos aprendizes. Se o trabalho educativo se prestar, apenas, no interior das entidades aproximar-se-á da aprendizagem escolar, sendo desnecessária a concessão de direitos laborais⁽²⁶⁾.

É bem verdade que o dispositivo legal em testilha não prima pela clareza, havendo na doutrina divergências a respeito do alcance da norma do art. 431, da CLT⁽²⁷⁾. Em sentido contrário ao nosso entendimento, citamos manifestação de *Sérgio Pinto Martins*:

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

A expressão “caso em que não gera vínculo de emprego” diz respeito apenas ao que vem antes da vírgula, ou seja: “pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430”, isto é, às entidades sem fins lucrativos. Não gerará, portanto, vínculo de emprego com a empresa tomadora na hipótese de os cursos de aprendizagem serem prestados por entidades sem fins lucrativos. Implicará, porém, a formação do contrato de trabalho com a empresa, quando a aprendizagem não for prestada por entidades sem fins lucrativos, pois o art. 428 da CLT mostra que o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, de prazo determinado. Do contrário, o art. 428 da CLT não faria referência à existência de contrato de trabalho⁽²⁸⁾.

Discordamos do ilustre professor da Universidade de São Paulo por entender que a *mens legis* é efetivamente a inexistência de aprendizagem empresária sem o vínculo empregatício.

A literalidade do texto legal autoriza o entendimento aqui defendido. O dispositivo legal é claro ao prever duas formas de contratação do aprendiz: ou pela empresa onde se realizará a aprendizagem, ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, da CLT⁽²⁹⁾. A referência do art. 428 ao contrato de aprendizagem como um contrato de trabalho especial se acomoda perfeitamente na sistemática utilizada pelo legislador, que definiu as linhas gerais do instituto nesse artigo e as peculiaridades nos artigos 430 e 431, todos do

(26) *Op. cit.*, p. 135.

(27) Cf. CORTEZ, *Julpiano Chaves*. “O menor aprendiz e a nova regulamentação”. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, ano 37, n. 042/01, 2001, p. 218. SAAD, Eduardo Gabriel. “A aprendizagem e o menor”. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, ano 37, n. 024/01, 2001, p. 132.

(28) *Apud* CORTEZ, *op. cit.*, p. 218.

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

mesmo Diploma Legal.

No mesmo sentido caminha o veto presidencial ao parágrafo único do art. 431⁽³⁰⁾, ao argumento de que a supressão do mesmo “não acarretará qualquer prejuízo aos trabalhadores, pois é pacífico o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços (Enunciado n. 331 do TST)”⁽³¹⁾.

4.3. As principais características do contrato de aprendizagem

Nos termos do art. 428 da CLT, o contrato de aprendizagem é um contrato de emprego especial, cujas características são as seguintes: a) ajuste por escrito; b) prazo determinado; c) permitido aos adolescentes maiores de 14 e menores de 18 anos; d) exigência de inscrição do adolescente em programa de aprendizagem.

4.3.1. Objeto

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

4.3.2. Requisitos formais de validade

Como contrato de emprego especial, o contrato de aprendizagem exige alguns *requisitos para sua validade*: a) anotação na CTPS; b) matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental; c) inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

4.3.3. Garantias salariais, prazo e jornada

Ao adolescente aprendiz, salvo condição mais vantajosa, será garantido o salário

(30) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Mensagem n. 1.899, de 19 de dezembro de 2000. /.../ “Parágrafo único. O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da entidade sem fins lucrativos implicará responsabilidade da empresa onde se realizar a aprendizagem quanto às obrigações relativas ao período em que o menor esteve a sua disposição” (NR).

(31) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Mensagem n. 1.899, de 19 de dezembro de 2000. /.../ Razões do veto. “É manifesta a incoerência entre o disposto no *caput* do art. 431 — que admite a contratação por intermédio da entidade sem fins lucrativos, estabelecendo que, neste caso, não haverá vínculo de emprego com o tomador de serviço — e a regra prevista no parágrafo único, que transfere a responsabilidade para o tomador de serviço caso a entidade contratante não cumpra as obrigações trabalhistas. Ora, não faz sentido admitir a contratação por entidade interposta, sem vínculo de emprego com o tomador do serviço, e concomitantemente transferir para o tomador do serviço a responsabilidade decorrente da contratação. Por outro lado, a supressão do referido parágrafo único não acarretará qualquer prejuízo aos trabalhadores, pois é pacífico o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços (Enunciado n. 331 do TST)”.

mínimo hora e sua jornada será limitada a seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

O limite de seis horas diárias poderá ser estendido até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

O contrato de aprendizagem não poderá ser firmado por prazo superior a dois anos.

4.3.4. Rescisão contratual

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo, ou, quando o aprendiz completar dezoito anos, ou, ainda, nas seguintes hipóteses: a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; b) falta disciplinar grave; c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; d) pedido de demissão do aprendiz.

Essas hipóteses de rescisão contratual previstas no art. 433 da CLT são taxativas, vale dizer, o aprendiz goza de estabilidade no curso da aprendizagem, sendo inaplicáveis ao contrato de aprendizagem o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT.

Justifica-se a existência da estabilidade por não ser desejável permitir a interrupção da aprendizagem no meio de seu curso, haja vista que a formação profissional do trabalhador se coaduna com as diretrizes básicas do modelo nacional de educação, no qual é prioridade o direito à profissionalização e, ainda, direito do adolescente à profissionalização é dever de todos, consoante art. 227 da Constituição Federal⁽³²⁾.

A circunstância de o legislador ter incluído entre os motivos da rescisão antecipada do contrato de aprendizagem *o pedido do aprendiz* e tornar inaplicáveis a essa rescisão o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT, reforça o juízo de que a relação contida no art. 433 da CLT é taxativa. Outro fato que reforça nosso entendimento é a utilização da expressão “falta grave” no inciso III do citado dispositivo legal, termo esse próprio do instituto da estabilidade⁽³³⁾.

Ademais, estabilidade do aprendiz no curso da aprendizagem não é inovação da Lei n. 10.097/2000 e já era acolhida pela jurisprudência anterior à alteração legislativa no instituto em estudo⁽³⁴⁾.

(32) BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Art. 227. *É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão* (grifos não existentes no original).

(33) BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 493. Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

(34) BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Contrato de Aprendizagem. Goza o menor aprendiz, durante todo o período de aprendizagem, de estabilidade provisória, não podendo o empregador rescindir o contrato antes do seu termo, a não ser por justa

4.3.5. Diminuição da alíquota do FGTS

Os contratos de aprendizagem tiveram a alíquota do FGTS reduzida para dois por cento.

5. ALGUMAS CRÍTICAS À LEI N. 10.097/2000

Nas reflexões efetuadas a respeito das alterações promovidas pela Lei n. 10.097/2000 no contrato de aprendizagem, constatamos alguns equívocos que poderiam ter sido sanados se houvesse uma tramitação legislativa mais serena, sem a curiosa afoiteza que envolveu os Projetos de leis ns. 2845/00 e 74/2000, que tramitaram pela Câmara dos Deputados e Senado Federal, respectivamente.

5.1. Manutenção da terminologia “menor”

A expressão *menor* é anacrônica e foi superada de há muito pelas expressões *criança* e *adolescente*, razão pela qual se deveria aproveitar a alteração de diversas normas do Capítulo IV para atualizar os termos utilizados pela CLT.

5.2. Limite de 18 (dezoito) anos para a aprendizagem, reciclagem ou mesmo orientação profissional

A idade limite de 18 anos está superada. Em outros países existem modelos de contrato-formação que se estendem até os 25 ou 26 anos.

A par disso, a deficiência do ensino fundamental brasileiro cria situações em que o adolescente preenche os requisitos para usufruir a aprendizagem perto da idade limite, o que amplifica a exclusão social da qual foi vítima, ao impedi-lo de obter a formação profissional adequada.

5.3. Trabalho do adolescente profissionalizado antes de completar 16 (dezesesseis) anos

É um contra-senso permitir que o adolescente comece a trabalhar se profissionalizando e não o permitir quando profissionalizado.

A questão poderia ser resolvida com a inclusão de um dispositivo no Capítulo IV da CLT, explicitando a permissão ao adolescente profissionalizado antes dos dezesseis anos para exercer a profissão para a qual se qualificou.

5.4. Revogação do § 2º do art. 405, da CLT

A manutenção do dispositivo legal em testilha torna quase inócuo o Capítulo IV da CLT, que trata da proteção ao trabalho do menor e da aprendizagem, uma vez que afasta definitivamente o adolescente do processo educativo.

A revogação do § 2º corrigiria a distorção hoje existente de permitir ao Juiz da Infância e da Juventude que autorize o trabalho do adolescente em ruas e outros logradouros públicos, a pretexto de garantir-lhe a sobrevivência.

Parece-nos absolutamente claro que o exercício das atividades previstas nesse dispositivo legal não traz nenhum benefício ao adolescente, haja vista que somente o afasta da formação técnico-profissional.

Tal prática, na verdade, apenas reforça a exclusão social da qual o adolescente é vítima, criando um círculo vicioso: não se qualifica porque é pobre, é pobre porque não se qualifica.

6. CONCLUSÕES

1. A Lei n. 10.097/2000 inseriu no âmbito da CLT algumas determinações já existentes na legislação esparsa, o que trouxe para os dispositivos mencionados maior visibilidade e proporcionou maior certeza jurídica na sua utilização, no que merece elogios.

2. A nova lei (que contou com uma curiosa simpatia dos Poderes Executivo e Legislativo em sua tramitação, efetivada em regime de urgência constitucional e atropelando toda e qualquer possibilidade de um amplo debate) perdeu oportunidade rara de refazer todo o Capítulo IV da CLT, sistematizando o instituto da formação técnico-profissional e adequando a terminologia utilizada à moderna doutrina internacional da proteção integral das crianças e dos adolescentes.

3. É preciso que possamos ir além das modificações legislativas, quando o assunto é a proteção do trabalho do adolescente e sua formação técnico-profissional. Mister se faz que a sociedade absorva e cumpra a legislação que trata do tema, haja vista hoje ela “não penetra na consciência nacional, nem mesmo na consciência jurídica”⁽³⁵⁾.

(35) VARGAS, Luiz Alberto de. “Painel: Trabalho infantil — Realidade mundial e aspectos legais”. In: Fórum Social Mundial, 2001, Porto Alegre. *Jornal do Magistrado*, Rio de Janeiro, ano 11, n. 62, p. 5, jan./fev. 2001.

7. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ARRUDA, Hélio Mario de. “O novo contrato de aprendizagem (Lei n. 10.097/2000)”. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, ano 37, n. 086/01, p. 425-426, 2001.
- CORTEZ, Julpiano Chaves. “O menor aprendiz e a nova regulamentação”. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, ano 37, n. 042/01, p. 215-218, 2001.
- CUNHA, Maria Inês M. S. Alves da. “O contrato de aprendizagem em face da Lei n. 10.097, de 19 de Dezembro de 2000”. *Revista Synthesis*. Direito do Trabalho Material e Processual. Órgão Oficial do TRT da 2ª Região — São Paulo, Porto Alegre, v. 33, n. 1, p. 9-12, 2001.
- FARAH, Gustavo Pereira. “A legislação brasileira e o trabalho infantil”. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, ano 37, n. 101/01, p. 479-483, 2001.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “A reforma no instituto da aprendizagem no Brasil: Anotações sobre a Lei n. 10.097/2000”. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas — São Paulo, n. 14, p. 126-139, jan./fev./mar. 2001.
- JACYNTHO, Patrícia Helena de Ávila. “Breve análise do contrato de aprendizagem”. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, ano 36, n. 001/00, p. 1-4, 2000.
- JOÃO, Paulo Sérgio. “Contrato de aprendizagem — Comentários à Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000”. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, ano 37, n. 109/01, p. 519-522, 2001.
- MARTINS, Adalberto. “A aprendizagem e a Lei n. 10.097/00”. *Revista Synthesis*. Direito do Trabalho Material e Processual. Órgão Oficial do TRT da 2ª Região — São Paulo, [Porto Alegre], v. 33, n. 1, p. 12-15, 2001.
- OLIVEIRA, Oris de. “A aprendizagem empresária do adolescente”. *Revista Synthesis*. Direito do Trabalho Material e Processual. Órgão Oficial do TRT da 2ª Região — São Paulo, [Porto Alegre], v. 33, n. 1, p. 15-19, 2001.
- _____. “Trabalho e profissionalização do adolescente na empresa”. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, ano 32, n. 156/96, p. 839-843, 1996.
- _____. “O menino, o trabalho e a lei”. Projeto alternativas de atendimento aos meninos de rua. Rio de Janeiro: MPSA — UNICEF, 1987, p. 60.
- _____. “O trabalho da criança e do adolescente”. São Paulo: LTr, Brasília: OIT,

1994, p. 188.

SAAD, Eduardo Gabriel. “A aprendizagem e o menor”. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, ano 37, n. 024/01, p. 129-133, 2001.

VARGAS, Luiz Alberto de. “Painel: Trabalho infantil — Realidade mundial e aspectos legais”. *In: Fórum Social Mundial*, 2001, Porto Alegre. *Jornal do Magistrado*, Rio de Janeiro, ano 11, n. 62, p. 5, jan./fev. 2001.