

TRABALHO DO ADOLESCENTE E O INSTITUTO DA APRENDIZAGEM

Eliana Maria Pavan de Oliveira

Advogada

Professora no Uniaraxá

Mestra em Direito Privado pela Unifran

1 - DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO

1.1 Educação e capacitação, uma necessidade

No que diz respeito ao adolescente, o direito à profissionalização passou a ser prioritário, com investimento em Educação e Capacitação, passando a ser exigível a matrícula no ensino fundamental. O art. 403 da CLT¹ diz que pode haver trabalho do menor, mas na condição de aprendiz, dos 14 aos 16, de acordo com o fixado na Emenda n. 20 da CF. O parágrafo único do art. 403 proíbe o trabalho do menor, prejudicial à formação e ao desenvolvimento físico, moral e social do adolescente, garante a supremacia da escola sobre o trabalho e assegura horário e local de trabalho compatíveis com a frequência à escola.

Contudo, há que se considerar a significativa oferta de mão-de-obra que tem aumentado demanda social na qual está inserido um elevado número de adolescentes entre quatorze a dezesseis anos. Apesar da existência legal da idade mínima para o trabalho do adolescente, essa demanda continuará a existir, devido à necessidade de contribuição para a renda familiar.

Para que se exerça o direito à profissionalização, será necessária uma política de ampliação de escolaridade obrigatória que hoje se limita ao primeiro grau. Além disso, existe a necessidade de se ampliar o oferecimento de oportunidades de trabalho que respeite os limites legais, garantindo-se a aprendizagem ou profissionalização aos adolescentes de 14 a 16 anos.

As tecnologias originaram um novo paradigma laboral, exigindo a capacitação de mão-de-obra especializada e até mesmo com formação superior. Deve-se zelar pela formação técnico-profissional, porque o trabalhador, diante da tecnologia e globalização, precisa, além de formação educacional mínima, ser levado à socialização, obtendo capacidade técnica profissional. O trabalhador deve ser instrumentalizado para as relações sociais, tornando-se capacitado para as transformações tecnológicas.

Concomitante a uma política que tende a abolir o trabalho praticado por crianças e adolescentes e, gradualmente, aumentar a idade mínima para admissão

¹ O art. 403 da Consolidação das Leis do Trabalho encontra-se alterado pela Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

de empregados, “é necessário reconhecer-se a maioria da sociedade e sua capacidade de criar instrumentos próprios de autodefesa, independentemente do regulamentarismo estatal, tornando-se, assim, indispensável a criação de atividade regular remunerada para adolescentes, com finalidade pedagógica e sem o seu ingresso no mercado de trabalho. Essa medida, no entanto, não pode significar fraude à legislação trabalhista, mas sim, meio de educação de nossa juventude”².

Não se pode deixar de atentar ao disposto no art. 227 da Carta Magna de 1988, quando declara ser a criança e o adolescente titulares de Direitos Fundamentais, como os direitos à educação, proteção ao trabalho e à profissionalização. Atente-se, também ao art. 214 do mesmo diploma legal, que prescreve que a lei estabelecerá o plano nacional de educação tendo em vista a formação para o trabalho.

Se a formação para o trabalho é ação do Poder Público, como corolários a Lei 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente) e Lei 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases) apresentam-se como “leis especiais”, tendo por escopo intervir e regulamentar essas áreas de proteção de direitos infanto-juvenis, acompanhadas das regras legais que disciplinam o efetivo ingresso do adolescente no mercado de trabalho.

A Lei de Diretrizes e Bases em seu art. 39, dispõe que a: “educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva”. Em seu art. 40, acrescenta que ela “será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho”.

O Decreto Federal 2.208, de 17.04.97, regulamentando as disposições supra citadas, designa três níveis de educação profissional:

I- básico: destinado à qualificação e reprofissionalização de trabalhadores, independentemente de escolaridade prévia;

II- técnico: destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida por este Decreto;

III- tecnológico: correspondente a cursos de nível superior na área tecnológica, destinados a egressos do ensino médio e técnico.”

Dessa forma, educar para o trabalho é capacitar o adolescente nos três níveis. Há que se observar que os níveis técnico e tecnológico são destinados à habilitação profissional técnica ou superior, destinados a alunos matriculados em cursos médios ou de nível de sistema nacional de ensino regular. O nível básico, por sua vez, se destina à formação de trabalhadores em geral, sem qualquer escolaridade prévia. “É esta, portanto, a primeira e verdadeira FORMAÇÃO PARA O

² MORAES, 1995 apud SOLANO SOBRINHO, G. V. O trabalho educativo ou a educação para o trabalho. Disponível em <http://www.sampaonline.com.br/especiais/dr/ivanco2000jan13.html> Acesso em: 01/04/2001.

TRABALHO a que se refere o art. 214, da Constituição Federal.”³

1.2 Profissão

Abordaremos, em capítulo próximo, as alterações promovidas pela Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, no instituto da aprendizagem. Porém, necessário se faz que tratemos do contexto da formação-técnico profissional e das diretrizes do modelo nacional de educação, nos quais o instituto da aprendizagem está inserido.

Antes de estudarmos o contexto de formação técnico-profissional e as diretrizes essenciais do modelo nacional de educação, mister se faz a definição do termo “profissão”. Profissão enseja atividade ou ocupação especializada, e que supõe determinado preparo. É tido como meio de subsistência remunerado resultante do exercício de um trabalho.

Conforme ensinamento do Prof. Oris de Oliveira⁴ pode ser compreendido em três sentidos: a) sentido objetivo, como “qualquer das atividades especializadas permanentemente executadas, nas quais se desdobra o trabalho totalmente realizada em uma sociedade”, b) sentido subjetivo, segundo o qual “a profissão é interiorizada pelo indivíduo, em que se unem ‘vocação’ (pender, opção) e a ‘ocupação’ (mecânico, electricista, ferreiro)” e, c) ‘sentido terceiro’ de “uma associação, um grupo de pessoas que exerce a mesma atividade especializada”.

Com o fito de profissionalizar o adolescente, deve-se lhe fornecer adequada orientação.

Nos termos da recomendação n. 87, da Organização Internacional do Trabalho, a orientação profissional tem por significado “a ajuda prestada a um indivíduo para resolver os problemas referentes à escolha de uma profissão ou ao processo profissional, levando-se em conta as características do interessado, relacionando estas com as possibilidades de mercado de trabalho”.⁵

O Glossário da Formação Profissional define a formação pre-profissional nos termos seguintes: “Formação organizada fundamentalmente visando a 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”

O conceito de formação pré-profissional, segundo o Prof. Oris de Oliveira corresponde ao que o supra mencionado glossário tem, por conceito, a iniciação profissional prática, “como tal entendido o conjunto de breves períodos passados no exercício de 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

³ SOLANO SOBRINHO, G. V. O trabalho educativo ou a educação pelo trabalho. Disponível em <http://www.sampaonline.com.br/especiais/drvivanco2000jan13.html> Acesso em: 01/04/2001.

⁴ OLIVEIRA, Oris de O trabalho da criança e do adolescente. São Paulo: Ltr, 1994.

⁵ Ibid., p. 84

1.3 A formação técnico-profissional

Importante ressaltar, para melhor entendimento do tema em questão, o conceito de formação técnico-profissional constante do Glossário da UNESCO, citado por Oris de Oliveira: "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 técnicos estritamente necessários a esse fim; deverá juntamente com o ensino geral, assegurar o desenvolvimento da personalidade, do caráter e das faculdades de compreensão, de julgamento, de expressão e de adaptação. Para isso, conviria elevar o conteúdo cultural do ensino técnico e profissional a tal nível. Que a especialização inevitável não fosse empecilho ao desenvolvimento de interesses mais amplos."⁷

Ocorre que o trabalho infantil, e aí se inclui o trabalho adolescente, faz com que o processo competitivo internacional se desestabilize, levando à marginalidade economias e pessoas. Este fenômeno é comum em terceiro mundo, cuja solução é a educação profissionalizante. Devido ao avanço da tecnologia informatizada, o processo produtivo sofreu profundas transformações que culminou por alterar a demanda de mão-de-obra. Há setores específicos que passam a empregar como os setores de serviços e cultura e, na indústria, o trabalho de tecnologia de ponta.⁸

Diante da reestruturação do modelo produtivo trazida pela informatização, a única saída é a qualificação do trabalhador que deve ser colocada como prioritária.

Nesse compasso, relevante demonstramos o ensinamento de Ricardo Tadeu de Moraes da Fonseca: "A informação é a matéria prima da nova ordem produtiva. Os trabalhadores deverão ser devidamente educados para interferir crítica e ativamente no processo produtivo de bens culturais ou de consumo. A tendência do incremento das atividades de serviço ou de cultura se materializou nas estatísticas em nosso País".⁹

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, com a adoção da doutrina internacional da proteção integral das crianças e dos adolescentes¹⁰, adotou-se, no Brasil, um modelo nacional de educação no qual o direito à profissionalização passou a ser prioritário. Para sua corporificação passou a fazer parte integrante da política nacional de educação.

⁶ Ibid, p. 85.

⁷ Ibid., p. 86-87.

⁸ Fonseca, R. T. M. A reforma no instituto da aprendizagem no Brasil: anotações sobre a Lei n. 10.097/2000. *Revista LTr* v. 65, n. 02, p. 140-147, fev. de 2001

⁹ Ibid., p. 142.

¹⁰ JACYNTO, P. H. de A. Breve análise do contrato de aprendizagem. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, ano 36, n. 001/00, p. 1-4, 2000.

Também as hipóteses legais de aprendizagem sofreram ampliações. Basta verificarmos o disposto nos arts. 2-3,204, 205, 214 e 227 da Magna Carta de 1988, da Lei 8.069/90 (ECA), Capítulo V e da Lei 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases, Capítulo III).

2. O INSTITUTO DA APRENDIZAGEM

2.1 Conceito.

O art. 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente definiu aprendizagem: “Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”. Essa formação técnico-profissional deve assegurar condições para a realização do ensino regular, ser compatível com o desenvolvimento do adolescente e, como consta do art. 63 do mesmo Estatuto, possuir horário adequado para o exercício das atividades.

Por sua vez, o art. 40 da Lei de Diretrizes e Bases (Lei n. 9394/96) dispõe que: “a educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.”

Nesse compasso, a educação profissional deve ser desenvolvida por “diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.”

Nos termos do Glossário da UNESCO, “ensino técnico e profissional é termo utilizado em sentido lato para designar o processo EDUCATIVO quando este implica, além de uma formação geral, estudo de caráter técnico e a aquisição de conhecimentos e aptidões práticas relativas ao exercício de certas profissões em diversos setores da vida econômica e social. Como consequência de seus extensos objetivos o ensino técnico-profissional distingue-se da “formação profissional” que visa essencialmente à aquisição de qualificações práticas e de conhecimentos específicos necessários para a ocupação de um determinado emprego ou de um grupo de empregos determinados”.

São as diretrizes educacionais relacionadas à aprendizagem seguindo a postura da doutrina da proteção integral.

No que concerne à aprendizagem, comungamos com o ensinamento do Prof. Oris de Oliveira: “há aprendizagem, uma das primeiras fases da formação técnico-profissional, quando o adolescente se insere em um programa com começo, meio e fim, com operações alternadas (conjugando-se ensino teórico e prático), metódico (operações em que se passa do menos para o mais complexo) feito sob a orientação de um responsável (pessoa física ou jurídica) em ambiente adequado (condições objetivas: pessoa docente, equipamentos), sendo que, ao final do programa, se possa dizer que é um profissional qualificado”.¹¹

¹¹ OLIVEIRA, op. cit., p. 89, nota 4.

2.2 Espécies e gênero de aprendizagem

A aprendizagem pode ocorrer de duas maneiras: aprendizagem escolar e a aprendizagem empresarial, conforme seja o órgão que assume a responsabilidade pela sua efetivação. Há, ainda uma espécie de terceiro gênero: o trabalho educativo.

2.2.1 Aprendizagem escolar

A aprendizagem escolar ocorre em escolas técnicas, aprovadas e supervisionadas pela autoridade competente e a relação que daí decorre é de escola-aluno.

Ensina-nos o Prof. 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”.¹²

A aprendizagem, através de estágio profissionalizante, acontece 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. Conforme o art. 5º, “caput” do Decreto n. 2.208/97, a educação regular não deve ser substituída pela modalidade de aprendizagem-estágio, posto que deve ser oferecida de modo concomitante ao seqüencial a esta.

Vale ressaltar que, por melhor aparelhada que seja a escola, ela não consegue acompanhar a dinâmica da vida empresarial, sempre atenta às inovações tecnológicas, de tal modo 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.

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”¹³, ficando as partes documentadas pela confecção de um termo de compromisso.

A relação que se forma entre a empresa e o estagiário é essencialmente escolar, pois inexistente vínculo empregatício, desde que atendidas as exigências legais de interveniência da instituição de ensino.

O termo de compromisso pode estipular um pagamento a que se dá o nome de bolsa de aprendizagem, que é “termo técnico que significa a remuneração que o estagiário pode receber pela sua inserção no processo produtivo”¹⁴

O Estatuto da Criança e do Adolescente, determinou, em seu art. 64 que, ao adolescente até quatorze anos de idade, é assegurada bolsa de aprendizagem. Na verdade, com a alteração do art. 403 da CLT, pela Lei 10.097/2000, a idade de quatorze anos foi alterada para dezesseis anos.

¹² Ibid., p. 90.

¹³ Ibid., p. 90.

¹⁴ OLIVEIRA, op. cit., p. 91, nota 4.

2.2.2 Aprendizagem empresária

A aprendizagem empresária pode ser entendida 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.”¹⁵

O Prof. Oris de Oliveira ensina 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”¹⁶. Entendemos que não se deve classificar como aprendizagem o desempenho de atividades como *office boy* e outras análogas.

A aprendizagem empresária pode ocorrer através dos serviços nacionais de aprendizagem ou por meio da aprendizagem metódica no próprio emprego.

Em ambas as espécies de aprendizagem empresária, ocorre a inclusão da aprendizagem num contrato de emprego. A relação que daí decorre é de empresa-empregado.

Cumpra salientar que os serviços nacionais de aprendizagem foram criados por meio da instituição de um fundo constituído por desconto compulsório da folha de pagamento e são administrados pelos empresários, dele fazendo parte: SENAI, SENAC, SENAR E SENAT.

A nova redação do art. 429 de CLT determina que “Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos de serviços nacionais de aprendizagem números 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.”

Assim, na hipótese de inexistirem cursos nos serviços nacionais de aprendizagem que atendam às necessidades da empresa, ou não existindo vagas, o empresário fica desobrigado da contratação, podendo assumir a obrigação de efetuar a aprendizagem, sob a supervisão de um daqueles órgãos, ao que, segundo ao art. 430 da CLT, denomina-se “Aprendizagem metódica no próprio emprego”.

2.2.3 Trabalho educativo

A formação para o trabalho poderá ser aplicada por meio do ensino regular ou proferida em estratégias de educação continuada: em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.

O artigo 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente, dentre diretrizes de proteção ao adolescente, prevê mais uma forma de qualificação profissional. É aquela realizada por programa social que tenha por base programa educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental sem fins lucra-

¹⁵ Glossarie de La Formation Professionnelle, apud. Ibid. Oliveira, p. 92.

¹⁶ Ibid., p. 92.

tivos, que deverá assegurar ao adolescente participante meios de capacitação para que exerça atividade regular remunerada. Este artigo nos faz entender o que seja trabalho educativo: é a atividade laboral em que as exigências pedagógicas concernentes ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

Ricardo Tadeu Marques Da Fonseca¹⁷ ensina que “o trabalho educativo ocorrerá desde que o adolescente preste serviços em entidades sem fim lucrativos (governamentais ou não governamentais) e que desenvolvam um programa em que a finalidade educacional prepondere sobre a produtiva.” O mesmo autor ainda leciona:

“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, ensinará o direito à proteção trabalhista e previdenciária, tal como dispõe 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.”

Note-se que o caráter educativo não é desfigurado pela remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou mesmo pela participação na venda dos produtos de trabalho seu. Também, não descaracteriza o trabalho educativo o recebimento de bolsa educativa.

O trabalho educativo pode ocorrer no interior das entidades e das empresas por intermédio das entidades que não possuam finalidade lucrativa.

Com a nova redação da Lei 10.097/2000, o artigo 430 foi modificado, para determinar que, diante da possibilidade de insuficiência pelos serviços prestados pelo sistema “S”, o percentual de contratação obrigatória de aprendizes nas empresas poderá ser preenchido por meio de terceirização, patrocinadas por entidades sem fins lucrativos, cuja finalidade seja a profissionalização.

Em trabalhos que desenvolverão em empresas conveniadas, os adolescentes serão encaminhados pelas entidades e acompanhados pelos educadores.

Em sua nova redação, o art. 431 da CLT dispõe: “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 de serviços”. Este dispositivo ampliou a possibilidade de existência de trabalho educativo, permitindo que ele ocorra dentro de uma empresa tomadora, por intermédio das entidades nas quais a formação profissional deveria acontecer.

¹⁷ FONSECA, R. T. M. A reforma do instituto da aprendizagem no Brasil. Revista LTr. 65-02/140. Vol. 65, n. 02, Fev. 2001.

2.3 Família e aprendizagem

No que tange ao trabalho do adolescente, o parágrafo único do art.402 da CLT determina que, aquele que trabalhe em oficinas em que trabalhem pessoas da família não está sujeito às disposições do Capítulo IV da CLT, excetuando-se, porém, o disposto nos arts. 404 o qual se refere ao trabalho noturno, ao art. 405, que discorre sobre locais insalubres, perigosos e prejudiciais à sua moralidade, além da Seção II, referente à duração do trabalho.

Temos que a intenção do legislador, ao isentar o adolescente das citadas disposições legais, fulcra-se no princípio da solidariedade familiar inerente aos representantes legais. Contudo, o art. 424 da CLT instituiu deveres a serem resguardados ao prescrever: “É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.” Este artigo enumera várias hipóteses que obrigam o responsável legal do menor a distanciá-lo do emprego.

Entendemos, porém, que quando o fato tiver por causa condição personalíssima do adolescente, ao empregador sanção alguma deve ser aplicada. Todavia, deverá arcar com as verbas exigidas ao maior de dezoito anos na hipótese de o empregador ter alguma responsabilidade pela situação que não torne possível a continuidade no emprego.

A este caso, por analogia, aplica-se o parágrafo único do art. 407 da CLT: “Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.” Portanto, conforme prescreve o art. 426 “É dever do empregador, na hipótese do art. 407, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço”.

O art. 437 da CLT, que destituía o pátrio poder de pais ou tutores que submetessem os adolescentes a trabalhos que lhes fossem prejudiciais, foi expressamente revogado pela Lei 10.097, de 19/12/2000.

Entendemos correta esta revogação, posto que a punição de que cuida o revogado dispositivo propiciaria uma solução injusta e agravaria o trabalho social que casualmente tenha gerado o trabalho pernicioso.

De outra parte, adolescentes acordam diariamente com a responsabilidade de garantir a própria manutenção e, por vezes, a de seus familiares, comprometendo, de maneira irreversível seu futuro. A destituição do convívio familiar somente se justifica em caso de total impossibilidade de desenvolvimento de um processo de reeducação familiar. Neste sentido, cumpre ao Estado, ao poder público e à sociedade a instituição de programas para qualificação profissional dos pais.

As rápidas e inúmeras transformações sociais absorvidas pela família no século XX nos levam a propor um momento de reflexão sobre o sistema familiar e suas influências na infância e na adolescência.

2.4 Natureza jurídica do contrato de aprendizagem

Entendemos que o contrato de trabalho de aprendizagem possui natureza jurídica especial, caracterizado por:

- a) ajuste por escrito;
- b) prazo determinado, posto que possui prazo não superior da dois anos (§ 3º do art. 428);
- c) permitidos aos adolescentes com idade entre 14 e 17 anos;
- d) natureza mista, posto que, por um lado temos uma relação de emprego e, por outro lado, um contrato especial, com a exigência de inscrição do adolescente em programa de aprendizagem.

2.4.1 Das normas contratuais e de aprendizagem

Apresentado o contexto da formação técnico profissional em nosso país, fulcrado na Constituição Federal de 1988, nas Leis de Diretrizes e Bases da Educação e no Estatuto da Criança e do Adolescente, passamos ao estudo dos contratos de aprendizagem pertinentes a CLT diante das inovações contidas na Lei 10.097/2000.

O art. 428, da CLT alterado pela Lei n.10.097, de 19 de dezembro de 2000 conceituou o contrato de aprendizagem de acordo com as normas constitucionais e legais, fazendo-o nos seguintes termos: “Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze anos e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.”

O § 1º do art. 428 dispõe que para se validar o contrato de aprendizagem exige o cumprimento de certos requisitos: a) anotação na CTPS;b) matrícula e frequência do aprendiz à escola, na hipótese de não ter concluído o ensino fundamental; c) inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O art. 80 da CLT previa que o menor aprendiz teria direito a apenas metade do salário mínimo durante a primeira metade do contrato de aprendizagem e a dois terços durante a segunda metade do contrato. A Lei 10.097/2000 revogou tal dispositivo. No entanto, entendemos que referido artigo já estava revogado por força do art. 7º, inciso XXX da CF que proíbe diferença de salários por motivo de idade.

Nos termos do § 2º do art. 428, da Lei 10.097/2000, a cláusula salarial fixará o salário pactuado. Ao adolescente aprendiz será garantido o salário mínimo hora e sua jornada será limitada a seis horas diárias, sendo vedadas a compensação e a prorrogação de jornada.

O limite de seis horas 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 curso deve se desenvolver em atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (CLT, art. 428, § 4º).

Os estabelecimentos de qualquer natureza, sem exceção, são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. O percentual será calculado pelo conjunto dos trabalhadores em cada estabelecimento, ou seja fábrica, loja etc. (CLT, art. 429).

Quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional o limite percentual é inaplicável (CLT, art. 429 § 1º-A).

As frações de unidade, no cálculo da percentagem darão lugar à admissão de um aprendiz, é o que preceitua o art. 429, § 1º, da CLT.

O art. 430 da CLT, foi totalmente modificado pela Lei 10.097/2000, para permitir que, por insuficiência de vagas nos Serviços Nacionais de Aprendizagem para atender a demanda, poderá ser supridas por outras entidades com qualificação técnico-profissional metódica. Na verdade, trata-se do atendimento a demanda através de terceirização, patrocinada por entidades sem fins lucrativos.

Os cursos concernentes ao programa de aprendizagem e formação técnico-profissional serão ministrados, preferencialmente, pelo chamado sistema "S"¹⁸ e supletivamente pelas Escolas Técnicas de Educação ou pelas entidades sem fins lucrativos, que tenham por escopo a assistência ao adolescente e à educação profissional, desde que registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. É o que preceitua o art. 430 da CLT.

Cabe a estas entidades manterem uma estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino e, ainda, manter condições de acompanhar e avaliar os resultados (CLT, art. 430, § 1º).

Aos aprendizes que concluírem o curso de aprendizagem, desde que com aproveitamento, cabe o certificado de qualificação profissional (CLT, art. 430, § 2º).

Ao Ministério do Trabalho e Emprego cabe fixar as normas para avaliação da competência de tais entidades, isto é, os critérios de avaliação do desempenho das entidades de aprendizagem (CLT, art. 430, § 3º). A Carteira de Trabalho e Previdência Social do menor aprendiz deverá ser anotada; o menor aprendiz deve estar matriculado e freqüentando a escola, caso não haja concluído o ensino funda-

mental, além de estar inscrito em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação daquelas entidades a que acima nos referimos.

Agora o menor aprendiz poderá ser contratado não somente pela empresa onde se realizará a aprendizagem, mas também pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou entidades similares, em autêntica terceirização, mediante contratação por empresa interposta. Nesse caso, o vínculo de emprego será com a entidade educadora e não com a empresa tomadora dos serviços, sendo válido para preenchimento das cotas obrigatórias. Todavia, é aplicável, à hipótese, a Súmula nº 331, IV, do TST, em ocorrendo a inadimplência do empregador/instituição de ensino, respondendo subsidiariamente o tomador dos serviços (CLT, art. 431).

Como se vê, na aprendizagem existe uma relação triangular figurando como partes o adolescente, a entidade assistencial e a empresa tomadora.

O parágrafo único do art. 431 foi vetado. Dizia: “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 no período em que o menor esteve à sua disposição.” Entendemos que a empresa tomadora continua, também, responsável pelos encargos trabalhistas caso a entidade não os assuma, posto que como houve a prestação de serviço é cabível o respectivo pagamento. Pode ser que o legislador tenha tido a intenção de favorecer a contratação de adolescentes.

O art. 432 estabelece que a jornada de trabalho será de 6 horas, afastada qualquer possibilidade de prorrogação e compensação de jornada, exceto aos menores aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica, estes poderão ter uma jornada de 8 horas (CLT, art. 432, § 1º), porém, com a concessão de intervalo para descanso e refeição (CLT, art. 411).

O escopo do legislador é a primazia da escolaridade do adolescente sobre o trabalho, operando-se prioritariamente com a educação escolar a formação técnico-profissional.

Com a Lei 10.097/2000, o Estado incentivou a contratação de menores aprendizes buscando o cumprimento à determinação constitucional de formação dos menores nos seguintes modos:

a) Não incidência de encargos previdenciários, patronais ou Imposto de Renda, desde que os menores sejam contratados por intermédio dessas entidades sem fins lucrativos;

b) O art. 2º, da Lei 10.097/2000, alterou a lei 8036/90 acrescentando o parágrafo 7º no art. 15, para reduzir o percentual do FGTS de 8% para 2%. O depósito do FGTS será somente no percentual de 2% da remuneração paga ou devida, no mês anterior (Lei n. 8.036/90, art. 15, § 7º).

Entendemos que o parágrafo 1º do art. 431 é inconstitucional, pois, por um lado o artigo visa à primazia da escola sobre o trabalho e por outro estaria

havendo discriminação entre o trabalhador aprendiz que ainda não concluíra o ensino fundamental e aquele que já teria cumprido. O art. 7º da Constituição Federal proíbe qualquer tipo de discriminação. A tutela constitucional assegura a educação a todos os adolescentes.

De outro lado, se o empregador, a despeito da proibição legal e constitucional, manter os menores de 16 anos não submetidos a regime de formação profissional metódica? Pensamos que os menores em tais condições terão direito ao recebimento da remuneração concernente aos serviços prestados, senão haveria locupletamento ilícito por parte do empregador.

2.4.2 Extinção do contrato de aprendizagem

O contrato de aprendizagem será extinto no seu termo, ou quando o adolescente completar dezoito anos, ou, nas seguintes hipóteses:

a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, vale dizer, quando o menor não tem bons resultados escolares ou não consegue se adaptar às atividades de formação profissional (CLT, art. 433, I);

b) falta disciplinar grave autorizará a despedida do trabalhador (CLT, art. 433, II);

c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo (CLT, art. 433, III);

d) a pedido de demissão do aprendiz.

A rescisão do contrato de aprendizagem, sem que haja justa causa, por parte do empregador não é admissível

Cumpra salientar que as hipóteses de extinção do contrato contidos nos arts. 479 e 480 da CLT não são aqui aplicadas, portanto, não incidem em casos de rescisão antecipada.

Dessa forma, como conciliar o inciso I do artigo 7º da CF, o qual protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária?

Entendemos que, em caso de despedida arbitrária, o art. 433 deve ser interpretado ampliativamente, fazendo incidir o aviso prévio e a indenização de 40% sobre o saldo do FGTS.

Por fim, o artigo 3º da Lei 10.097/2000, revogou expressamente o artigo 80; o parágrafo 1º do art. 405, os arts. 436 e 437 da CLT.

A nosso ver, o art. 80 já se encontrava revogado pela CF, bem como o parágrafo 1º do art. 405, que sequer foi recepcionado pela CF, visto que o artigo 7º, XXXIII da Constituição Federal proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos.

2.5 Lei 10.097/00 - redação dos artigos alterados

Através da Lei nº 10.097/00, o capítulo do trabalho do menor constante na CLT sofreu algumas alterações a seguir elencadas.

Redação dos Artigos Alterados:

Artigo 402

Nova redação:

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

Redação anterior:

“Art. 402 - Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de 12 (doze) a 18 (dezoito) anos.”

Artigo 403

Nova redação:

“Art. 403 - É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.”

“Parágrafo único - O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.”

“a) revogada;”

“b) revogada.”

Redação anterior:

“Art. 403 - Ao menor de 12 (doze) anos é proibido o trabalho”.

Parágrafo único - O trabalho dos menores de 12 (doze) anos e 14 (quatorze) anos fica sujeito às seguintes condições, além das estabelecidas neste Capítulo:

a) garantia de frequência à escola que assegure sua formação ao menos em nível primário;

b) serviços de natureza leve, que não sejam nocivos à sua saúde e ao seu desenvolvimento normal.”

Artigo 428

Nova redação:

“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 quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o

seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.” (NR)

“§ 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 inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.”

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

“§ 3º - O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos.”

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

Redação anterior:

“Art. 428 - O Instituto Nacional de Seguro Social, diretamente, ou com a colaboração dos empregados, considerando condições e recursos locais, promoverá a criação de colônias climáticas, situadas à beira-mar e na montanha, financiando a permanência dos menores trabalhadores em grupos conforme a idade e condições individuais, durante o período de férias ou quando se torne necessário, oferecendo todas as garantias para o aperfeiçoamento de sua saúde. Da mesma forma será incentivada, nas horas de lazer, a frequência regular aos campos de recreio, estabelecimentos congêneres e obras sociais idôneas, onde possa o menor desenvolver os hábitos de vida coletiva em ambiente saudável para o corpo e para o espírito.”

Artigo 429

Nova redação:

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

“a) revogada;”

“b) revogada.”

“§ 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 um aprendiz.”

Redação anterior:

“Art. 429 - Os estabelecimentos industriais de qualquer natureza, inclusive de transporte, comunicações e pesca, são obrigados a empregar, e matricular nos cursos mantidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI):

a) um número de aprendizagem equivalente a 5% (cinco por cento) no mínimo e 15% (quinze por cento) no máximo dos operários existentes em cada estabelecimento, e cujos ofícios demandem formação profissional;

b) revogado pelo Decreto-lei nº 9.576, de 12.8.46.

Parágrafo único - As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o primeiro item do presente artigo darão lugar à admissão de um aprendiz.”

Artigo 430

Nova redação:

“Art. 430 - Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:”

“I - Escolas Técnicas de Educação;”

“II - entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.”

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

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

“§ 3º - O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo.”

Redação anterior:

“Art. 430 - Terão preferência, em igualdade de condições, para admissão aos lugares de aprendizes de um estabelecimento industrial, em primeiro lugar, os filhos, inclusive os órfãos e, em segundo lugar, os irmãos dos seus empregados.”

Artigo 431

Nova redação:

“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.”

“a) revogada;”

“b) revogada;”

“c) revogada.”

“Parágrafo único.” (VETADO)

Redação anterior:

“Art. 431 - Os candidatos à admissão como aprendizes, além de terem a idade mínima de 14 (quatorze) anos, deverão satisfazer as seguintes condições:

a) ter concluído o curso primário ou possuir os conhecimentos mínimos essenciais à preparação profissional;

b) ter aptidão física e mental, verificada por processo de seleção profissional, para a atividade que pretende exercer;

c) não sofrer de moléstia contagiosa e ser vacinado contra a varíola.

Parágrafo único - Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.”

Artigo 432

Nova redação:

“Art. 432 - A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.”

“§ 1º - O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.”

“§ 2º - Revogado.”

Redação anterior:

“Art. 432 - Os aprendizes são obrigados à freqüência do curso de aprendizagem em que estejam matriculados.

§ 1º - O aprendiz que faltar aos trabalhos escolares do curso de aprendizagem em que estiver matriculado, sem justificativa aceitável, perderá salário dos dias em que se der a falta.

§ 2º - A falta reiterada no cumprimento do dever de que trata este artigo, ou a falta de razoável aproveitamento, será considerada justa causa para dispensa do aprendiz.”

Artigo 433

Nova redação:

“Art. 433 - O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:”

“a) revogada;”

“b) revogada.”

“I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;”

“II - falta disciplinar grave;”

“III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
ou”

“IV - a pedido do aprendiz.”

“Parágrafo único - Revogado.”

“§ 2º - Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.”

Redação anterior:

“Art. 433 - Os empregadores serão obrigados:

a) a enviar anualmente, às repartições competentes do Ministério do Trabalho, de 1º de novembro a 31 de dezembro, uma relação, em 2 (duas) vias, de todos os empregados menores, de acordo com o modelo que vier a ser expedido pelo mesmo Ministério;

b) a afixar em lugar visível, e com caracteres facilmente legíveis, o quadro do horário e as disposições deste Capítulo.

Parágrafo único - Revogado pela Lei nº 3.519, de 30.12.58.”

Na Lei nº 8.036/90, que trata do FGTS, em seu artigo 15, foi acrescentado o § 7º, reduzindo o percentual de depósito na conta vinculada do FGTS de 8% para 2%.

Redação - Lei nº 8.036/90, art. 15, § 7º

“§ 7º - Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento.”

Foram revogados: o art. 80, o § 1º do art. 405, os arts. 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

Redação dos Artigos Revogados:

“Art. 80 - Os insubmissos e desertores, quando se apresentarem ou forem capturados, serão obrigatoriamente incorporados ou reincluídos, se julgados aptos para o Serviço Militar, em inspeção de saúde. A incorporação ou reinclusão deverá ser efetuada, em princípio, na Organização Militar para que haviam sido

anteriormente designados”.

Parágrafo único - Os absolvidos nos processos e os condenados que tenham cumprido pena completarão ou prestarão o Serviço Militar inicial, ressalvado o disposto no parágrafo 5º do Art. 140, deste Regulamento.”

“Art. 405 - ...

...

§ 1º - Excetuam-se da proibição do item I os menores aprendizes maiores de 16 (dezesesseis) anos, estagiários de cursos de aprendizagem, na forma da lei, desde que os locais de trabalho tenham sido previamente vistoriados aprovados pela autoridade competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, com homologação pela Secretaria de Medicina do Trabalho, devendo os menores ser submetidos a exame médico semestralmente.”

“Art. 436 - O médico que, sem motivo justificado, se recusar a passar os atestados de que trata o art. 418, incorrerá na multa de valor igual a 30 (trinta) valores de referência regionais, dobrada na reincidência.”

“Art. 437 - O responsável legal do menor empregado que infringir dispositivos deste Capítulo, ou deixar de cumprir os deveres que nele lhe são impostos, ou concorrer, na hipótese do § 2º do art. 419, para que o menor não complete a sua alfabetização, poderá, além da multa em que incorrer, ser destituído do pátrio poder ou da tutela”.

Parágrafo único - Perderá o pátrio poder ou será destituído da tutela, além da multa em que incorrer, o pai, mãe ou tutor que concorrer, por ação ou omissão, para que o menor trabalhe nas atividades previstas no § 1º do art. 405.”

Fundamento Legal:

Lei nº 10.097/00.

3. CONCLUSÕES

A Lei n. 10.097/2000 inseriu, no âmbito da CLT, algumas determinações já existentes na legislação esparsa, tornando clara e certa sua utilização jurídica. O artigo 3º, da Lei 10.097/2000, revogou expressamente o artigo 80; o parágrafo 1º do art. 405, os artigos 436 e 437 da CLT.

A nosso ver, o artigo 80 já se encontrava revogado pela Constituição Federal, bem como o parágrafo primeiro, do art. 405, que sequer foi recepcionado pela Constituição Federal, considerando-se que o art. 7º, XXXIII da Constituição Federal proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos.

Louvável a preocupação do legislador ao priorizar a formação profissional dos adolescentes. Com o avanço tecnológico, o mercado de trabalho reclama trabalhadores qualificados que possam inserir-se, de forma crítica, no processo produtivo. Esse mesmo mercado exige atuação do trabalhador que demanda maior nível de preparação, especialmente nos setores de serviço e de comércio. Somen-

te trabalhadores que preenchem tais requisitos é que terão maior oportunidade laboral.

Em que pese nossa Carta Magna garantir proteção integral aos adolescentes trabalhadores, estimulando a aprendizagem, deixou de recepcionar o modelo de trabalho assistencial e desprotegido.

No que concerne aos contratos de aprendizagem, a Lei 10.097/2000 trouxe a possibilidade de suplementação, mediante interposição de entidades do terceiro setor da atividade do sistema S.

Parece-nos inconstitucional o parágrafo 1º do artigo 432 da CLT, pois por um lado o dispositivo visa à primazia da escola sobre o trabalho, o que é louvável, mas, por outro, estaria havendo discriminação entre o trabalhador aprendiz que ainda não concluiu o ensino fundamental e aquele que já o teria cumprido.

O artigo 7º da Constituição Federal proíbe qualquer tipo de discriminação e a proteção constitucional assegura a educação a todos os adolescentes.

Entendemos que não deve haver exceção quanto à fixação da jornada de seis horas, a qual deve ser estendida a todos os adolescentes, inclusive àqueles que já concluíram o ensino fundamental.

O Parágrafo 2º do artigo 433 estabelece que as indenizações previstas nos artigos 479 e 480 da CLT não incidem em caso de rescisão antecipada. Dessa forma, como conciliar o inciso I do artigo 7º da Carta Magna, que protege a relação de emprego, contra a despedida arbitrária?

No que tange à indenização pela rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, entendemos que deve ser dilatada a interpretação do artigo 433 de, aplicando-se analogicamente o disposto no artigo 481 da CLT, para que, nos casos de despedida imotivada, incida o aviso prévio e a indenização de 40% do FGTS.

Questionamos se a Lei 10.097/2000 garante ao adolescente a estabilidade no emprego.

Segundo o art. 431 da CLT, alterado pela Lei 10.097/2000, os encargos trabalhistas são de responsabilidade de entidade sem fim lucrativo e não da empresa tomadora. Mas, na existência de uma relação triangular, em que temos o adolescente, a entidade assistencial e a empresa tomadora, entendemos que se não houver falta grave o empregado aprendiz não pode ser dispensado. A empresa continua, também a assumir os encargos laborais, posto que, se houve a prestação de serviço é cabível o respectivo pagamento.

De outro lado, pode ser que o legislador tenha tido a intenção de favorecer a contratação de adolescentes.

Por derradeiro, a Lei 10.097/2000 trouxe para a CLT os preceitos constitucionais pertinentes à doutrina da proteção integral, os propósitos dos artigos 62, 65 e 68, do Estatuto da Criança e do Adolescente, artigo 40 da Lei 9.394/96 e Artigo 4º do Decreto n. 2.208/97.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERGARIA, J. **Comentários ao estatuto da criança e do adolescente**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Aide, 1991.

CARRION, V. **Comentários à consolidação das leis de trabalho**. 18 ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1994.

CAVALLIERI, A. (Org). **Falhas do estatura da criança e do adolescente**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

———. O Código e o estatuto. In: TEIXEIRA, S.de F. **Direito da família e do menor**. Belo Horizonte: Del Rey, 1993.

CHALITA, G. B. T. **A defesa dos direitos fundamentais do adolescente**, in: www.direitocriminal.com.br. Acesso em; 30 jun 2001.

CHAVES, A. **Comentários ao Estatuto da Criança e do Adolescente**. São Paulo: LTr, 1994.

Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2001.

BRASIL, **Constituição Federal do Brasil, 1988**.

CURY, M. **Estatuto da criança e do adolescente comentado: comentários jurídicos e sociais**. E. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

CURY, M. **Estatuto da criança e do adolescente anotado**. 2ª Ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2000.

ELIAS, R. J. **Comentários ao estatuto da criança e do adolescente**. São Paulo: Saraiva, 1994.

FIRMO, N. de F. C. **A criança e o adolescente no ordenamento jurídico brasileiro**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

FREITAS JÚNIOR, A R. **Os direitos sociais e a Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

FONSECA, R.T.M. **O direito à profissionalização**. Corolário da proteção integral das crianças e dos adolescentes, resenho da dissertação de mestrado apresentado pelo autor em 1996. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

———. **A reforma no instituto da aprendizagem no Brasil**: anotações sobre a Lei n. 10.097/2000. Revista LTr, v 65, n.02, 2001.

JACYNTO, P. H. de A. Breve análise do contrato de aprendizagem. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano 36, n. 001/00, p. 1-4, 2000

ISHIDA, V. K. **Estatuto da criança e do adolescente – doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 1998.

MAGANO, O B. **ABC do direito do trabalho**. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1998.

MARTINS, A G. **O direito do menor**. São Paulo: Leud, 1998.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo. Atlas. 1999.

OLIVEIRA, O. **O trabalho da criança e do adolescente**. São Paulo: LTr, 1994.

PEREIRA I. *et.al.* **Trabalho do adolescente mitos e dilemas**. São Paulo: Instituto de Estudos Especiais da PUC/SP, 1994.

PEREIRA, T da S. **Direito da criança e do adolescente. Uma proposta interdisciplinar**. Rio de Janeiro: Renovar, 1996.

QUEIROZ, A F. de. **Direito da criança e do adolescente**. 2ª ed. Goiânia: IEPC, 1999.

RIZZINI, I. *et al.* **A criança e do adolescente no mundo do trabalho**. Rio de Janeiro: USU Universitária, Amais, 1996.

SAAD, E.G. **Consolidação das leis de trabalho**. 29 ed. São Paulo: LTr, 1996.

SALAZAR, M.C. **O trabalho infantil nas atividades perigosos**. Brasília: OIT, 1993.

TAVARES, J. F. **Direito da infância e da juventude**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.