

TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE: NORMAS CONSTITUCIONAIS E AS REGRAS DA APRENDIZAGEM.

CHILD AND TEENAGER LABOR: CONSTITUTIONAL NORMS
AND LEARNING RULES

Wilson Tarifa LEMBI*

RESUMO

A Constituição Federal e as leis trabalhistas em conjunto com o Estatuto da Criança e Adolescente combatem o trabalho infantil, apesar de muitas vezes ser realizado de forma indireta, pois os pais são forçados a cumprirem uma quota de produção, levando-os a inserir os filhos no trabalho sem que haja contratação da criança, uma vez que é ilegal.

Palavras-Chave: adolescente; criança, Constituição Federal do Brasil, trabalho infantil.

ABSTRACT

The Federal Constitution and labor's law as well as Children and Teenager's Statute protect the childish labor. Sometimes, this childish labor happens in an indirect way because the parents must achieve a certain production aim which forces them to make their children work together without being employed since this fact is illegal.

Key Words: Brazil Federal Constitution, children, childish labor, teenager.

1. Introdução

A atenção à criança e ao adolescente constitui o elemento central na formulação de qualquer plano de desenvolvimento social. Nesse contexto, o combate ao trabalho infantil se torna um dos principais desafios a serem superados. É auspicioso, portanto, que o assunto tenha se incorporado ao conjunto das grandes questões sociais da atualidade.

A comprovação de trabalho infantil é difícil, visto que, o empregador, geralmente, não contrata a criança, mas empreita seus pais para realizarem tarefas nas quais são obrigados a cumprir quotas de produção. Esses, por sua vez, sem alternativa, põem toda a família para trabalhar, o que, sem dúvida, dificulta qual-

* Mestre em Direito pela UNIMAR; Professor de Direito Processual do Trabalho - UNIMAR-SP e Professor de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho da Faculdade de Direito da Alta Paulista - FADAP - Tupã-SP

quer tipo de fiscalização. Dentro desse contexto, o direito brasileiro contém normas protecionistas direcionadas ao menor trabalhador, tendo em vista que este é a parte mais fraca e vulnerável na relação tomador e prestador da mão-de-obra. A legislação brasileira atual, todavia, substitui o conceito de menor pelo de criança e adolescente, embora o termo ainda seja adotado pelo Código Civil e pela legislação trabalhista.

A Constituição Federal brasileira, alterada pela Emenda Constitucional n. 20, proíbe qualquer trabalho aos menores de dezesscis, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), de 1990, concebido com o intuito de extinguir a exploração infantil, por meio de Programas de Erradicação do Trabalho Infantil pelo Governo Federal, estabeleceu uma idade mínima para a entrada no mercado de trabalho, bem como determinou algumas restrições para o trabalho de crianças com menos de 14 anos, proporcionando-lhes a partir dessa idade, a possibilidade de freqüentar cursos de aprendizagem.

Após um breve esboço histórico e uma análise da legislação existente, pretende-se discutir o papel do direito na proteção ao trabalho da criança e do adolescente. A abordagem do tema enfocará o desenvolvimento e a evolução histórica e legislativa do trabalho do menor e da questão social suscitada pelo tema no Brasil, bem como os preceitos constitucionais sobre o trabalho do menor, desde a Constituição de 1891 até a Carta Magna de 1988, e suas respectivas Emendas Constitucionais, que traçam as regras e os princípios de proteção e amparo ao trabalho da criança e do adolescente.

Especial relevo será dado ao capítulo que trata da aprendizagem, no qual serão elencadas as regras sobre a aprendizagem metódica, realizada no próprio emprego, e a aprendizagem por meio das escolas de formação profissional, além das atuais regras que impõem novas condições ao aprendiz, para a inserção da criança e do adolescente no mercado de trabalho.

2. Noções Preliminares

O Direito evolui constantemente, acompanhando as transformações que ocorrem no seio da sociedade. Dessa forma, para que seja possível conhecer-se qualquer ramo da ciência jurídica, é imprescindível que primeiramente se faça uma análise histórica, o que possibilitará que se entendam as razões que levaram à elaboração das normas vigentes.

Convém ressaltar, no estudo do Direito do Trabalho, que o sistema jurídico trabalhista brasileiro tem suas normas explicitadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), originando-se da consolidação das legislações esparsas existentes em 1943 e da introdução de disposições inovadoras. Ela foi aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio, e entrou em vigor em 10.11.1943.

A CLT empregou a palavra *menor* e dedica o Capítulo IV, do Título III, às normas de proteção desse trabalhador, e em seu artigo 402, com nova redação dada pela Lei 10.097 de 2000, esclarece que o menor é "o trabalhador de 14 a 18

anos". Portanto, menor é a pessoa que ainda não tem capacidade plena.

Para o Direito Civil ou Penal, a palavra **menor**, significa inimputabilidade para essa pessoa, diferentemente do Direito do Trabalho. Nesse sentido Sússekind (2001)¹ assinalou:

No Direito Civil, os menores de 16 anos ou impúberes são aqueles que devem ser representados pelos pais para a prática de atos civis, por serem absolutamente incapazes, artigo 5º, I, do Código Civil. Os maiores de 16 anos e menores de 21 anos ou púberes serão assistidos pelos pais, por serem incapazes, artigo 6º, I, do Código Civil. Adquire a capacidade absoluta aos 21 anos, ou seja, quando cessa a menoridade, artigo 9º, do Código Civil. No Direito Penal, os menores de 18 anos são penalmente inimputáveis, ficando sujeitos às normas estabelecidas na legislação especial, artigo 27, do Código Penal, que foi elevado a nível de dispositivo constitucional no artigo 228 da Constituição Federal. A rigor, a palavra "menor" nada significa, apenas coisa pequena.

Segundo Sérgio Pinto Martins (1999), o jovem, ou a juventude, é a faixa de idade compreendida entre 15 e 24 anos. O termo **menor**, porém, tem sido utilizado mais para demonstrar a incapacidade daquela pessoa para os atos da vida jurídica. Tem, assim, a palavra uma natureza civilista.²

Os termos mais utilizados são, realmente, **criança** e **adolescente**. A criança é a pessoa que se encontra antes da fase da puberdade, o período de desenvolvimento em que ela se torna capaz de gerar filhos. Adolescência é o período que vai da puberdade até a maturidade.

Portanto, o menor não é incapaz de trabalhar, nem está incapacitado para os atos da vida trabalhista; apenas, a legislação lhe dispensa uma proteção especial; o termo correto seria **criança** ou **adolescente**.

A Constituição de 1988 adotou a nomenclatura mais correta em seu artigo 203, II, que trouxe uma regra de assistência social destinada a dar amparo "às crianças e adolescentes". No Capítulo VII, do Título VIII, "Da Ordem Social", empregou "Da Criança e do Adolescente", destinando-lhes proteção especial. No artigo 227, § 3º, III; § 4º e § 7º, utilizou a expressão "criança e adolescente". Quando o constituinte quis se referir à incapacidade, utilizou a expressão "menor", porém, como no artigo 228, para significar que o menor de 18 anos é plenamente inimputável.

Fundado na Constituição Federal, o Estatuto da Criança e do Adolescente considerou criança a pessoa entre de 0 (zero) a 12 (doze) anos incompletos, e adolescente aquele entre 12 (doze) e 18 (dezoito) anos de idade. O critério adotado pelo legislador, protegendo a pessoa até os dezoito anos, relacionando-se também com a idade em que se inicia a responsabilidade penal.

¹ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 283.

² MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1999, p. 507.

No contexto histórico, a CLT surgiu em decorrência das profundas modificações sociais introduzidas na Europa, após o término da Primeira Grande Guerra, as quais deram origem ao Tratado de Versalhes, que culminou na criação da Liga das Nações e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919. A Constituição de Weimar na Alemanha, de cunho eminentemente social e a Carta del Lavoro instituída na Itália pós-guerra, foram influências decisivas para o surgimento da legislação trabalhista nacional, meta do governo revolucionário instalado no Brasil a partir de 1930.

Segundo disposições legais contidas na CLT, os menores eram equiparados às mulheres. Nesse sentido, o § 5º do artigo 405 e o parágrafo único do artigo 413 dispunham que o trabalho dos menores era equiparado às normas de proteção ao trabalho da mulher no que dizia respeito ao emprego de força física e à prorrogação da jornada de trabalho.

Em 05 de outubro de 1988, foi aprovada e outorgada a atual Constituição Federal Brasileira, voltada para plena realização da cidadania, elencando uma série de princípios de proteção ao trabalhador e, em especial ao menor, adotando o princípio da proteção integral,³ proibindo a diferença salarial, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de idade, artigo 7º, inciso XXX, vedando ao menor de 18 anos o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, restabelecendo a idade mínima de 14 anos para o ingresso no menor no mercado de trabalho, salvo como aprendiz, a partir dos 12 anos de idade.

A inovação mais significativa do texto constitucional de 1988 foi o deslocamento dos direitos trabalhistas do capítulo atinente à "Ordem Econômica e Social" para uma posição de destaque no capítulo dos "Direitos Sociais", situado topologicamente no início da Lei Magna de 1988 – Título II, capítulo II, priorizando os direitos dos trabalhadores.

Em 13.07.1990, foi promulgado o Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei n. 8.069, em consonância com a Constituição de 1988 e dispõe sobre regras de proteção integral à criança e ao adolescente, dedicando um capítulo específico ao "Direito à profissionalização e à proteção ao trabalho" do menor. Em seu artigo 2º, conceitua criança como a pessoa de idade não superior a 12 anos e adolescente como aquele com idade entre 12 e 18 anos e, em seu artigo 5º, diz que a exploração do trabalho de ambos é proibida sob qualquer forma.

Em 05.12.1998, a Emenda Constitucional nº 20 alterou o dispositivo constitucional, passando a idade mínima de 14 para 16 anos para o ingresso no trabalho, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

3. As Constituições Brasileiras e o Estatuto da Criança e do Adolescente

A partir de 1919, com a promulgação do Tratado de Versalhes e, posteriormente, com as Conferências Internacionais do Trabalho realizadas pela Organi-

³ De acordo com o princípio da proteção integral, crianças e adolescentes, bem como idosos e adultos, são sujeitos e são cidadãos. Não se quer a proteção de meninos e meninas não em instituições para menores, mas no sistema multiparticipativo e aberto à cidadania social.

zação Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho da mulher e o do menor passaram a merecer a devida atenção.

Nesse sentido, Orlando Gomes (2000, p. 420) lecionou:

Entre nós, após a Constituição de 1891, uma das primeiras preocupações do Governo foi regulamentar e posteriormente consolidar o trabalho dos menores, num Código de Proteção (Decreto Nº 1.313, de 17 de janeiro de 1890), regulamentação que foi a Assistência a Menores (Decreto Nº 17.943, de 12 de outubro de 1927), constituindo, hoje, ao lado da regulamentação do trabalho de mulheres, normas integrantes das Consolidações das Leis do Trabalho de regulamentos e portarias ministeriais (CLT, arts. 372 a 441).

A Constituição de 1934 proibiu a diferença salarial por motivo de idade num mesmo trabalho, artigo 121, § 1º, alínea a; vedou o trabalho para menor de 14 anos, o trabalho noturno para menor de 16 anos e em indústrias insalubres a menor de 18 anos, artigo 121, § 1º, alínea d; citou, de maneira genérica, nos serviços de amparo à infância, artigo 121, § 3º.⁴

A Constituição de 1937 proibiu o trabalho para menor de 14 anos, o trabalho noturno para menor de 16 anos e o trabalho em indústrias insalubres para menores de 18 anos, artigo 137, alínea k.⁵

A Constituição de 1946 impediu a diferença salarial por motivo de idade para um mesmo trabalho, artigo 157, inciso II; o trabalho do menor aos 14 anos, em indústrias insalubres e o trabalho noturno do menor de 18 anos, artigo 157, inciso IX.⁶

A Constituição de 1967 proibiu o trabalho ao menor de 12 anos e, ao menor de 18 anos, o trabalho noturno e nas indústrias insalubres, artigo 158, inciso X. E a Emenda Constitucional nº 1, de 1969, vedou o trabalho do menor em indústrias insalubres e o trabalho noturno, proibindo qualquer trabalho ao menor de 12 anos, artigo 165, X.⁷

A Constituição Federal de 1988 proibiu a diferença salarial, de exercícios de funções e de critério de admissão por motivo de idade, artigo 7º, inciso XXX; vedou ao menor de 18 anos o trabalho noturno, perigoso ou insalubre e ao menor de 14 anos qualquer trabalho, salvo como aprendiz, artigo 7º, inciso XXXIII.

A Carta Magna de 1988 teve natureza proibitiva e restabeleceu a idade mínima de 14 anos para o ingresso do menor no mercado de trabalho em seu artigo 7º, inciso XXXIII, como nas Constituições de 1934, 1937 e 1946; no

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. op. cit., p. 506.

⁵ Idem., ibidem.

⁶ Idem, ibidem.

⁷ Idem, ibidem.

entanto, esse inciso foi alterado pela Emenda Constitucional nº 20, de 05.12.1998, passando a idade mínima de 14 para 16 anos para o ingresso no trabalho, salvo na condição de aprendiz, para a qual a idade mínima é de 14 anos.

Em 13.07.1990, foi publicada a lei 8.069, que instituiu o Estatuto da Criança e do Adolescente, em consonância com a Constituição de 1988, dedica um capítulo específico ao "Direito à profissionalização e à proteção ao trabalho" do menor. Em seu artigo 2º, conceituou a criança como a pessoa de idade não superior a 12 anos e o adolescente aquele com idade entre 12 e 18 anos e, em seu artigo 5º, disse que a exploração ao trabalho de ambos era proibida sob qualquer forma. Portanto, adolescente empregado era todo aquele maior de 14 anos e menor de 18 anos, regido por um contrato de trabalho, sem estar na condição de aprendiz.

Segundo Arnaldo Süssekind, O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13.7.90) esclareceu que o trabalho dos menores continuaria regido pela legislação especial que lhes concerne – a CLT, no capítulo IV, que trata da Proteção do Trabalho do Menor – sem prejuízo das disposições estatutárias, conforme disposto no artigo 61.⁸

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Os preceitos constitucionais que trataram dos direitos do menor. Esses têm por objetivo a proteção integral da criança e do adolescente, outorgando-se a estes uma série de direitos necessários a seu pleno desenvolvimento. Com o ECA, o menor tornou-se sujeito de muitos direitos que não lhe eram conferidos pelo nosso ordenamento jurídico, tornando-se evidente e expresso que a criança e o adolescente, somente pelo fato de serem pessoas, gozavam de todos os direitos fundamentais ao ser humano e, devido à sua qualidade, gozavam de direitos especiais, os quais deveriam ser propícios ao seu desenvolvimento, em todos os sentidos.

Ao abordar o princípio da proteção integral, inserido na Constituição brasileira de 1988, o Prof. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca⁹ assinalou:

A teoria da proteção integral é a compreensão de que as normas que cuidam de crianças e adolescentes devem concebê-los como cidadãos plenos, sujeitos, porém, à proteção prioritária por se tratarem de pessoas em desenvolvimento físico, psicológico e moral. Não são tomados mais como cidadãos latentes, potenciais. Sua cidadania, como já foi dito, é plena, sendo-lhes conferidos todos os direitos a ela inerentes, inclusive o de participação política, quando se faculta, por exemplo, ao adolescente de 16 anos o voto, ou

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*, p. 294.

⁹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *Trabalho rural infanto-juvenil e a doutrina da proteção integral*, p. 233.

quando o art. 53 do ECA estimula a participação de crianças e adolescentes na política estudantil, com vistas à crítica de currículo ou da organização escolar. Assinale-se que o conceito de cidadania aqui defendido não é o tradicional, aquele que vislumbra apenas a possibilidade de votar ou de ser votado. Reflete, isso sim, a concepção de que cidadão é todo aquele do povo e, por isso, destinatário dos esforços do Estado para que obtenha o pleno desenvolvimento como pessoa.

É importante ressaltar que, entre os vários temas concernentes à área social, a questão da criança encontrou na Constituição Federal de 1988 respaldo sem precedentes, se comparada ao tratamento dado ao assunto pelas Cartas anteriores. Situa-se ainda como uma das constituições mais modernas no mundo contemporâneo.

O ECA, por sua vez, foi concebido com fundamento nos princípios constitucionais, estabelecidos na Carta Magna de 88, bem como em princípios de âmbito internacional. Composto de normas que objetivam a proteção integral da criança e do adolescente, outorgando a eles uma série de direitos necessários ao seu pleno desenvolvimento, dedicando o capítulo V ao trabalho do menor, com ênfase no direito à profissionalização e à proteção no trabalho.

4. Normas Constitucionais e o Trabalho do Menor

Ao comentar os dispositivos de proteção ao menor, inseridos na Constituição Federal de 88, Arnaldo Süssekind¹⁰ recordou:

Depois de referir o princípio da não-discriminação salarial por motivo de idade (inciso XXX deste art. 7º), manteve a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e restaurou a idade mínima de quatorze anos para o trabalho em geral, ressalvada a hipótese de aprendizagem (inciso em exame). E esse limite "para admissão ao trabalho" foi repetido no título "Da ordem social", no capítulo sobre a família, a criança, o adolescente e o idoso (art. 227, § 3º, nº 1), com a "garantia de direitos previdenciários e trabalhistas".

Entretanto, a Emenda Constitucional nº 20, de 1998, que continha dispositivos referentes à Previdência Social, elevou a dezesseis anos a idade mínima para o trabalho, salvo na aprendizagem, que pode se iniciar aos quatorze anos. Ao comentar a referida Emenda, Arnaldo Süssekind¹¹ destacou:

¹⁰ SÜSSEKIND, op. cit., p. 292.

¹¹ Ibid, p. 293.

[...] a mais recente convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre o tema (nº 138) fixou em quinze anos a idade mínima para o trabalho, facultando, todavia, ao país cuja economia e meios de educação estejam insuficientemente desenvolvidos, que esse limite seja de quatorze anos. Este, sem dúvida, é o caso do Brasil, o qual, paradoxalmente, e ao contrário do que se verifica em países plenamente desenvolvidos, estabeleceu a idade mínima para o trabalho em dezesseis anos, só admitindo contrato de aprendizagem a partir de quatorze anos.

Ainda, segundo Sússekind, tratando-se de norma proibitiva, era inquestionável que sua aplicação imediata independesse de lei; e, por ser de ordem pública, incide, a partir de 16 de dezembro de 1998, sobre as relações jurídicas em curso (artigo 5º, § 1º, da Constituição).¹²

O artigo 227 da Constituição, no seu § 3º, inciso I, referiu-se à "idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho", mas determinou que fosse "observado o disposto no artigo 7º, XXXIII", alterado pela Emenda Constitucional nº 20. Cumpre, portanto, concluir que esse limite passou a concernir apenas ao trabalho do menor aprendiz.¹³

Ao analisar-se as normas vigentes sobre o trabalho da criança e do adolescente, nota-se que, atualmente, o legislador brasileiro tem procurado, paulatinamente, inserir normas de proteção ao menor no ordenamento jurídico nacional, em consonância com os fins sociais preconizados nos preceitos constitucionais que tratam da criança e do adolescente, e que são fundamentais, considerando-os como prerrogativas que o indivíduo tem em face do Estado, que não os pode desrespeitar, porque aceitos universalmente, e que não podem ser relegados.

Há que se atentar, especialmente, à condição peculiar da criança e do adolescente, tendo em vista o objetivo de dar-lhes integral proteção, essencial à sua formação e desenvolvimento.

5. TRABALHO DO ADOLESCENTE

5.1. Conceito de Aprendizagem

A Recomendação nº 60 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1930, determinou que aprendizagem era o meio pelo qual o empregador se obrigava, mediante contrato, a empregar um menor, ensinando-lhe ou fazendo com que lhe ensinassem metodicamente um ofício por um período determinado; o aprendiz deveria prestar serviço a esse empregador.

O conceito de aprendiz estabelecido pelo Decreto nº 31.546, de 1952,

¹² Ibid. p. 292.

¹³ SÚSSEKIND, A. op. cit., p. 293.

disponha que seria contrato de aprendizagem aquele realizado entre um empregador e um trabalhador maior de 14 anos e menor de 18 anos de idade, por meio do qual fossem ministrados ensinamentos metódicos do ofício ao menor, assumindo-se o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu artigo 62, também definiu aprendizagem, dispondo: "Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor".

O artigo 428 da CLT, com a redação estabelecida pela lei 10.097/2000, definiu aprendizagem como "(...) o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 18 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".

Como é possível constatar, após a análise dos dois dispositivos legais acima transcritos, existem duas conceituações de aprendizagem, uma vez que o artigo 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que já a definia como "a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da educação em vigor", não foi revogado pela nova lei (Lei 10.097/2000).

Isso ocorre porque nos termos da Lei de Introdução ao Código Civil (LICC), em seu artigo 2º, § 2º, "(...) a lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior".

Por outro lado, o artigo 61 do ECA estabeleceu que "[...] a proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta lei". Qualquer possível divergência entre as normas não poderia ser analisada à luz da hierarquia, ambas situam-se no mesmo plano, como leis ordinárias. Não houve, todavia, divergências a serem sanadas na aplicação das leis. A lei nº 10.097/00 é uma norma especial que veio consolidar as disposições relativas à aprendizagem, não conflitando com as disposições constantes do ECA. Aliás, toda interpretação do ECA deve ser feita tomando-se como parâmetro o artigo 6º, que dispôs que "[...] na interpretação desta lei, levar-se-ão em conta os fins sociais a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos, e a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento".

Sem dúvida, o ideal seria que os programas de aprendizagem, obedecendo a um projeto pedagógico, tivessem condições objetivas para inserir todos os adolescentes no mercado de trabalho, senão inteiramente qualificados, ao menos pré-profissionalizados. Essa formação, de acordo com o disposto no § 4º, do artigo 428 da CLT, acrescentado pela lei 10.097/00, caracterizou-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva.

Por conseguinte, aprendizagem é um processo de formação técnico-profissional a que se submete o menor, por prazo certo. Ela o qualifica para disputar uma colocação no mercado de trabalho, desenvolve uma aptidão profissional sem

prejuízo de sua formação escolar básica e mescla ensinamentos metódicos especializados concomitantemente com atividades práticas no próprio ofício escolhido.

5.2. Da Profissionalização do Adolescente

Os estudos que, em geral, se fizeram sobre o trabalho do adolescente costumam dar pouco espaço à profissionalização, abordando, apenas, a aprendizagem empresarial fora de uma perspectiva mais global. A mesma falha se constatou nas normas autônomas e heterônomas sobre trabalho.¹⁴

Nesse sentido, Oris de Oliveira (1993) comentou que as normas jurídicas autônomas ou heterônomas sobre formação técnico-profissional, sempre passíveis de aperfeiçoamentos, são bastante genéricas e não impedem, portanto, que se adote um outro modelo em que o profissional se qualifique, não para ocupar sempre um lugar fixo no processo de produção, mas com uma versatilidade que lhe permita adaptar-se às constantes e velozes transformações tecnológicas.¹⁵

A profissionalização do adolescente foi garantida pela Constituição Federal de 88, consoante disposto no artigo 227, *in verbis*:

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.

A aprendizagem como etapa da formação técnico-profissional, que tem em sua conceituação os elementos educação e trabalho, é um dos modos pelos quais o adolescente se educa para o trabalho e pelo trabalho, não para ele como valor supremo, mas como instrumento de realização da pessoa humana. Segundo Oris de Oliveira, a formação técnico-profissional foi inserida no campo da educação. Nesse sentido, o autor mencionou:¹⁶

Ensino técnico e profissional é termo utilizado em sentido lato para designar o processo educativo quando este implica, além de uma formação geral, estudos 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 objetivos extensos, o ensino técnico e profissi-

¹⁴ OLIVEIRA, Oris de. *O Trabalho Infante-juvenil no Direito Brasileiro*. 2. ed. OIT, Brasil, 1993, p. 539.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ OLIVEIRA, Oris de. *Op. cit.*, p. 533-534.

onal 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. 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 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, seria conveniente 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.

Distinguem-se duas modalidades de aprendizagem, quanto ao modo de sua aquisição: escolar e empresarial. Esses dois adjetivos indicam os responsáveis (escola, empresa) e não, somente, o local onde se realizam. Tal duplicidade deu oportunidade a que se gerassem normas diferentes do trabalho do adolescente – do aprendiz-aluno e do aprendiz-empregado.¹⁷

5.3. Formação profissional

A aprendizagem, desde as corporações de ofício, tem sido estimulada por todos os povos, pois por meio dela preservou-se, de uma geração para outra, o conhecimento dos ofícios. Neste início de século XXI, passou a ser necessidade para a persecução de postos de trabalho, visto que o desenvolvimento tecnológico exigiu dos trabalhadores a detenção da mais variada formação profissional.

Possibilitar aos adolescentes a profissionalização e não apenas o mero tratamento assistencialista significa investir no futuro brasileiro, uma vez que eles futuramente serão a população economicamente ativa, que produzirá as riquezas necessárias para o desenvolvimento sustentável.

A finalidade principal da aprendizagem é tornar apto o trabalhador a exercer certa profissão. Para tanto, é feito um contrato especial com o trabalhador. A aprendizagem não deve ser confundida com a orientação profissional, que tem por objeto orientar o trabalhador na escolha de uma profissão.¹⁸

Por isso, de acordo com a Recomendação nº 117 da OIT, a qual dispõe sobre a profissionalização do adolescente,

A formação não é um fim em si mesma, senão meio de desenvolver as aptidões profissionais de uma pessoa, levando em considera-

¹⁷ Ibid., p. 534.

¹⁸ MARTINS, Op. cit., p. 517.

ção as possibilidades de emprego e visando ainda permitir-lhe fazer uso de suas potencialidades como melhor convenha a seus interesses e aos da comunidade.

Assim, conclui-se que a formação profissional do menor é parte de programa de desenvolvimento da mão-de-obra. No Brasil, essa orientação profissional se faz por meio das Escolas Profissionais e, especialmente, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), que mantêm cursos de aprendizagem.¹⁹

Ao comentar a aprendizagem em cursos do SENAI ou do SENAC, ou ainda por esses órgãos reconhecidos, Amauri Mascaro Nascimento²⁰ assinalou:

Tanto o menor matriculado em curso do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) ou do SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) ou em curso reconhecido por estes órgãos, como também o menor submetido, no próprio emprego, à aprendizagem metódica de ofício ou ocupação para as quais não existam cursos funcionando, ou não haja vaga nos órgãos mencionados acima, bem como quando inexistentes na localidade onde o menor mora, estarão sujeitos à formação profissional metódica de ofício. Também será considerado aprendiz, o menor matriculado, por conta do empregador, nas atividades comerciais, até a 3ª série, em ginásio comercial.

Nas atividades industriais, a lei 5.274/67, impôs a admissão compulsória, pelas empresas em geral, de um número de trabalhadores menores de 18 anos, não inferior a 5% nem superior a 10% do seu quadro de pessoal, baseando-se no número de empregados que trabalhem em funções compatíveis com o trabalho do menor.

A Portaria nº 43, de 1953, determinou que o contrato de aprendizagem entre a empresa e o menor aprendiz fosse formalmente escrito, e na Carteira de Trabalho se procedesse à respectiva anotação, condição de validade jurídica do contrato.

Desse modo, o adolescente poderá ser contratado como aprendiz desde os 14 (quatorze) até os 18 (dezoito) anos, pressupondo 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, caso não seja adotada a "Aprendizagem metódica no próprio emprego" (AMPE), modalidade na qual não há entidade ministrando informações teóricas para o aprendiz no processo, apenas a própria empresa.

¹⁹ O SENAI foi criado pelo Decreto-Lei 4.048, de 22.01.42 e o SENAC foi constituído pelo Decreto-Lei 8.621, de 10.01.46.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 542.

Os artigos 62 e 63 do ECA dispõem que essa formação técnico-profissional assegurará condições para a realização do ensino regular, compatíveis com o desenvolvimento do adolescente, em horário adequado para o exercício das atividades.

O artigo 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente, previu uma nova modalidade de aprendizagem – o Programa Social, tendo por base o trabalho educativo, sob a responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, sem remuneração obrigatória pelo trabalho efetuado. A lei definiu o trabalho educativo como a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando têm prioridade sobre a produção, deixando claro que a remuneração ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não deturpa o objetivo educativo do programa. Portanto, esse tipo de aprendizagem, com ou sem remuneração, não gera vínculo empregatício.

Para que ficasse descaracterizada a relação de emprego com o adolescente nessa nova modalidade de aprendizagem, necessário seria que o programa específico estivesse registrado no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, sendo indispensável a implantação do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente no município.

Atualmente, a matéria de aprendizagem está regulada pelo artigo 7º, XXXIII, da Constituição Federal, alterado pela Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998; pelos artigos 429 a 432 da CLT, alterados pela lei nº 10.097, de 19.12.2000, que acresceu o § 7º ao artigo 15 da lei 6.036, de 11.05.90; revogou o artigo 80, § 1º do artigo 405, os artigos 436 e 437 da CLT, pelos artigos 62 a 65 da lei 8.069/90.

5.4. O menor aprendiz e a nova regulamentação

A lei 10.097, de 19.12.00, foi editada basicamente visando a trazer para o corpo da Consolidação das Leis do Trabalho preceitos constitucionais concernentes à proteção do menor, bem como disposições esparsas que desde a edição do Estatuto da Criança e do Adolescente já vigoravam na órbita trabalhista, em razão do que dispôs o artigo 8º da CLT, facilitando assim o seu conhecimento e aplicação pelos operadores do direito trabalhista. Dessa forma, o novo dispositivo legal alterou a redação dos artigos 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da CLT que dispunham sobre o trabalho do menor, regulando inteiramente o contrato de aprendizagem, revogando ainda o artigo 80, o § 1.º do artigo 405 e os artigos 436 e 437 da CLT.

Incorporou-se a faixa de 14 a 18 anos de idade como abrangida pela proteção da legislação trabalhista, salientando-se que somente seria admitido o trabalho aos adolescentes dos 14 aos 16 anos na condição de aprendizes, de acordo com o fixado na Emenda Constitucional nº 20 e consolidado no novo texto do artigo 403 da CLT.

O parágrafo único do artigo 403, proibiu o trabalho prejudicial à formação e ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social do adolescente. Garantiu a supremacia da escola sobre o trabalho, em qualquer hipótese, assegurando horá-

rio e local de trabalho compatíveis com a frequência escolar.

O artigo 428 do novo texto legal conceituou a aprendizagem, absorvendo todas as normas constitucionais e legais acima revistas, fazendo-o nos seguintes termos:

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.

§ 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.

Assinale-se que o conceito de aprendizagem, inserido no *caput* do artigo 428, contemplou toda a construção doutrinária que já se formulara sobre a natureza jurídica especial do contrato de aprendizagem, uma vez que se tratou de modalidade de contrato a termo, com prazo não superior a dois anos – parágrafo 3º do artigo 428 – e por escrito, com objeto diferenciado em relação a ambos os contratantes, visto que admitiu salário específico, garantindo o salário-mínimo hora – parágrafo 2º - e impondo a prestação de serviços cujo escopo é o de favorecer a aquisição de conhecimentos profissionalizantes pelo trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos.

O § 1º do artigo ora analisado exigiu, ainda, como pressuposto de validade do contrato, tanto a anotação em Carteira de Trabalho como a matrícula e frequência à escola; exigiu ademais, a inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. A escolaridade foi elemento essencial à formação técnico-profissional, como também à atividade profissionalizante propriamente dita.

As grandes inovações trazidas pelo Estatuto da Criança e do Adolescente,

²² SISTEMA "S" - SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) - SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) - SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem do Rural) - SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem dos Transportes) .

e agora consolidadas, residiram na inserção do conceito de aprendizagem na esfera da lei trabalhista, posto que, até então, tal conceito se fazia por meio de decretos e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego, e na possibilidade de que o contrato de aprendizagem se travasse entre o aprendiz e a empresa diretamente ou por intermédio de qualquer entidade que oferecesse um "programa de aprendizagem", não necessariamente vinculada ao sistema "S"²¹.

A aprendizagem deveria conter formação técnico-profissional, conforme já se viu e, por isso, materializar-se por meio de trabalho que se fizesse por "[...] atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho" (§ 4º do artigo 428 da CLT).

O próprio trabalho do aprendiz deveria, portanto, desenvolver-se por meio de uma dinâmica pedagogicamente orientada, sob o ponto de vista teórico e prático, conduzindo à aquisição de um ofício ou de conhecimentos básicos gerais para o trabalho qualificado.

Ressalte-se que, a partir da publicação da Emenda Constitucional nº 20, atualmente inserida no texto consolidado, a idade mínima para admissão ao emprego passou para 16 anos, com permissão para o ingresso com 14 anos, desde que vinculado a um programa de aprendizagem. Essa mudança, embora representasse um avanço social, não refletiu a realidade nacional, sendo a idade mínima superior ao que preceituou a Organização Internacional do Trabalho (OIT).²² O aumento na idade mínima apenas refletiu as mudanças no sistema previdenciário nacional que extinguiu a aposentadoria por tempo de serviço e instituiu idades mínimas para a consecução do benefício previdenciário: de sessenta anos para as mulheres e sessenta e cinco para os homens.

A Constituição Federal de 88, no artigo 7º, XXX, ao proibir a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, derogou tacitamente a disposição contida no artigo 80, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispunha ser devido ao aprendiz meio salário mínimo regional durante a primeira metade da duração máxima prevista para o aprendiz do respectivo ofício e, na segunda metade, pelo menos dois terços do salário mínimo regional.

A lei 10.097/00 trouxe para o texto consolidado o dispositivo constitucional, revogando expressamente o artigo 80 da CLT, conforme disposto no art. 3º, que dispôs: "São 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".

Ressalte-se ainda que o contrato de aprendizagem não se aplicaria a todos os trabalhos, devendo, para tanto, a atividade estar inserida em relação constante de portaria do Ministério do Trabalho, que determinaria quais seriam as atividades sujeitas ao processo de aprendizagem.

Destaque-se também que, de acordo com o previsto no artigo 405, o

²² A Convenção da OIT nº. 138 fixa, em 15 anos a idade mínima para admissão do menor ao trabalho, com o objetivo e garantir escolaridade básica durante o período de estudos.

trabalho do menor, em geral, não poderia ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitissem a frequência à escola, reafirmando as disposições já constantes dos artigos 63 e 67 do ECA.

Conforme assinalado anteriormente, havia duas formas de aprendizagem: uma escolar e outra empresarial. Pela primeira, o adolescente realizou curso em escolas profissionais, fazendo estágio em empresas; na segunda, houve uma relação empresa-empregado, quando o adolescente foi submetido, no próprio emprego, à aprendizagem metódica.

A aprendizagem empresarial seria realizada quando, para o ofício ou ocupação, não existissem cursos em funcionamento ou, existindo, não houvesse vagas ou curso na localidade. Nessas hipóteses, seria emitido certificado atestando o fato, possibilitando à empresa fornecer a aprendizagem, nos termos do programa elaborado pelo SENAI, SENAC, SENAR ou SENAT, também conhecido como sistema "S".

A nova legislação manteve a obrigatoriedade de contratação de aprendizes em percentuais que variavam de cinco a quinze por cento e, acertadamente, estipulou que esse deveria ser tomado com relação a cada estabelecimento, consoante os artigos 429; 430; 431 da CLT.

Exceção ao dispositivo legal exposto, são as microempresas e as empresas de pequeno porte, dispensadas da obrigatoriedade de contratar aprendizes (artigo 7º, do Decreto nº 90.880/85 e Lei n. 9.841/99) e as comerciais, com menos de 10 empregados (Decreto nº 8.622/46).

Da mesma forma com que a nova legislação contemplou todas as empresas com a cota de aprendizagem, que não mais se limita aos estabelecimentos industriais, de transporte, comunicação e pesca, foi efetuada alteração na legislação do FGTS, reduzindo a alíquota para dois por cento nos casos de contratação de aprendizes (§7º., artigo 15 da Lei 8.036/90).

A proposta de redução de encargos para a contratação de aprendizes não foi nova, pois já havia manifestações nesse sentido. É necessário lembrar, também o lado social das contratações porque elas possibilitaram a formação de mão-de-obra num contingente de pessoas que, na maioria das vezes, não tinham acesso ao sistema de ensino, em sua plenitude.

A qualificação profissional, principalmente de segmentos mais empobrecidos da população, de desempregados e de quem pretendia entrar no mercado de trabalho, ofereceu oportunidades de inserção produtiva, desde que estipulassem o uso de metodologias e conteúdos mais flexíveis e adaptados às suas realidades e culturas. Além da necessidade de proporcionar instrumentalização voltada para ocupações específicas e questões gerenciais, foi preciso considerar o problema da escolaridade básica. Isso remeteu à alfabetização e ao reforço da aceleração escolar. Sem dúvida, aliar qualificação profissional com elevação ou recuperação do ensino básico impunha-se como requisito essencial para uma formação plena que permitisse o acesso ao mercado de trabalho.

A redação dada ao artigo 431 da CLT, inovou ao admitir a possibilidade de a empresa terceirizar a obrigação de contratar menor aprendiz. Ela possibilitou

a transferência dessa obrigação para as entidades especificadas no artigo 430, II, criando novo tipo de terceirização legal, além daquelas que tratam do trabalho temporário (lei n. 6.019/74), serviços de vigilância (lei n. 7102/83), serviços de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (Enunciado n. 331 da Súmula da Jurisprudência do TST). Conseqüentemente, em caso de inadimplemento das obrigações por parte do empregador, a entidade sem fins lucrativos encarregada da aprendizagem, a empresa tomadora dos serviços responderá subsidiariamente quanto àquelas obrigações.

Quanto à jornada de trabalho a ser desempenhada pelo aprendiz, ficou estabelecido, no artigo 432, que ela não poderia ultrapassar a seis horas diárias, vedando-se a prorrogação e a compensação de jornada. Entretanto, o § 1º permitiu a inclusão de mais duas horas, se o aprendiz tivesse completado o ensino fundamental e desde que nelas fossem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Ao trabalhador adolescente também foi vedada a prorrogação, sendo possível o acréscimo de duas horas, com posterior compensação, ou até o máximo de doze horas, por motivo de força maior, com ressalva expressa de que seu trabalho fosse imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. Complementando essas disposições, o artigo 63, do ECA, vinculou a formação técnico-profissional aos princípios de garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, de atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para o exercício das atividades.

O contrato de aprendizagem, por ser caracterizado como contrato por prazo determinado, extinguir-se-ia de duas formas: ao término de seu prazo, que não poderia ser superior a dois anos, ou quando o adolescente completasse 18 anos.

O artigo 433 deve ser interpretado amplamente, quanto à indenização pela rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, para que se aplique, por analogia, o artigo 481 da CLT, fazendo incidir o aviso prévio e a indenização de 40% do FGTS, nos casos de despedida sem justa causa.

Os incisos do artigo 433, enumeraram as hipóteses de extinção antecipada do contrato de aprendizagem. Na hipótese prevista no inciso II – “falta disciplinar grave” –, convém ressaltar que, tendo em vista que a nova legislação não disciplinou o que fosse falta grave, analogicamente deverão ser aplicadas as hipóteses descritas no artigo 482, da CLT, que enumerou as causas de ocorrência de justa causa no decorrer da execução do contrato de trabalho. A hipótese de desempenho insuficiente já se encontrava descrita no revogado artigo 432,²³ que ainda abrangia a hipótese de frequência ao curso de aprendizagem, como forma extintiva do contrato.

²³ Os § 1º. e 2º. do artigo 432, revogados pela Lei 10.097/00, dispunham: “§ 1º. O aprendiz que faltar aos trabalhos escolares do curso de aprendizagem em que estiver matriculado, sem justificação aceitável, perderá o salário dos dias em que se der a falta. § 2º. A falta reiterada no cumprimento do dever de que trata este artigo, ou falta de razoável aproveitamento, será considerada justa causa para dispensa do aprendiz”.

Na ocorrência de qualquer dessas hipóteses, não haveria a aplicação do disposto nos artigos 479 e 480, da CLT, que trataram das indenizações devidas pelo empregador e pelo empregado decorrentes da ruptura antecipada dos contratos firmados a prazo determinado.

É importante destacar que a nova legislação, consolidando as alterações que se processaram no instituto da aprendizagem, abriu novas possibilidades para que os jovens adquiram capacitação para entrar no mercado de trabalho, e nele permaneçam, a fim de provocar uma ruptura no acesso apenas por meio de colocações precárias e sem intuito de profissionalização.

Ressalte-se ainda que a profissionalização dos adolescentes é um dever, previsto no artigo 227, da Constituição Federal, que fixa, como prioritária, a ação conjunta do Estado e da sociedade, a fim de garantir às crianças e aos adolescentes, cidadania plena.

Assim, as crianças e os adolescentes são concebidos como pessoas plenas, sujeitos de direitos e obrigações e a quem o Estado, a família e a sociedade devem atender prioritariamente. Abandonou-se, portanto, a visão meramente assistencialista que orientava os Códigos de Menores de 1927 e de 1979. Aquela legislação contemplava aspectos inerentes ao atendimento de crianças e adolescentes carentes ou infratores, estabelecendo política de assistência social ou de repressão em entidades correccionais. O conceito de cidadania que se quer implementar é o de que esses brasileiros, em razão de sua condição peculiar de pessoas em desenvolvimento, devem ser atendidos, prioritariamente, em suas necessidades também peculiares de cidadãos.

5.5. Estágio

No tocante ao aprendiz-aluno, existem regras próprias que disciplinam o trabalho do adolescente nas instituições de ensino, diferentes daquelas analisadas no capítulo da aprendizagem. Essa fase de aprendizado escolar é denominada de Estágio e é regida pela lei 6.497/77 com redação da lei nº 8.859/94 e decreto nº 87.497/82.

A lei 6.494/77 permitiu o estágio em cursos vinculados à estrutura do ensino de 3º grau (superior), de 2º grau e de educação especial. Esse dispositivo legal veio proporcionar aos alunos regularmente matriculados e de efetiva frequência a cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular nos níveis superior, profissionalizantes de 2º grau supletivo, a complementação do ensino e da aprendizagem.

O decreto 87.497, de 18.08.1982 regulamentou a lei 6.494/77, estabelecendo as condições para o desenvolvimento do estágio:

- a) quando o estudante estiver regularmente matriculado em nível superior e profissionalizante de 2º grau e supletivo;*
- b) o estágio curricular é atividade de competência da instituição de ensino a quem cabe a decisão sobre a matéria;*

- c) as pessoas jurídicas de direito público e privado participarão do programa, oferecendo oportunidade e campos de estágio;
- d) é necessário existir um instrumento jurídico entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado para que caracterize o estágio curricular.

Atendidas essas quatro condições, inexistiria vínculo empregatício entre o adolescente estudante e a pessoa jurídica de direito público e privado, concedente da oportunidade do estágio curricular. Seria assinado entre ambos o termo de compromisso como comprovante exigível pela autoridade competente da inexistência de vínculo empregatício. A instituição de ensino, ao regular o estágio, faria a sua inserção na programação didático-pedagógica, estabelecendo a carga horária, duração e jornada do respectivo estágio, que não poderia ser inferior a um semestre letivo. Regulando também a sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação do estágio, poderia recorrer aos serviços de agentes de integração públicos e privados entre o sistema de ensino e os setores de produção, serviços, comunidade e governo, mediante condições estabelecidas em instrumento jurídico adequado, conforme o artigo 7º do Decreto 87.497/82.²⁴

Oris de Oliveira (1993) assinalou ainda que “[...] embora a aprendizagem escolar possa realizar-se unicamente na escola, é sempre desejável que seja complementada em empresas, em órgãos da administração pública e de instituições de ensino”, ressaltando ainda que “as unidades, em que o estágio se realiza, devem oferecer condições de proporcionar experiência prática na linha de formação”.²⁵

No tocante à relação jurídica que se estabeleceu quando do aprendizado por meio do estágio, Oris de Oliveira (1993) explicou:²⁶

A relação jurídica do estágio é triangular porque há um “termo de compromisso” que deve ser assinado pelo estagiário, pela escola, pela entidade pública ou privada em cujo estabelecimento o estágio se realiza. Nestas condições, a relação jurídica entre o estudante e a entidade, que o recebe, não é de emprego. Na medida em que o trabalho realizado, na fase de estágio, beneficia a entidade que o acolhe, poderá o estagiário dela (ou de terceiro pessoa física ou jurídica) receber uma bolsa ou outra forma de contraprestação. Se o estágio não se fizer dentro destes parâmetros, se não for efetivamente profissionalizante, dentro, portanto, de um procedimento didático pedagógico e, se não for obedecida a forma (termo de compromisso), fica descaracterizado e passa a ser uma relação de emprego comum camuflada.

²⁴ MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Trabalho do adolescente: proteção e profissionalização*. Belo Horizonte: Del Rey, 1995, p. 54-55.

²⁵ OLIVEIRA, Oris. *Op. cit.*, p. 535

²⁶ *Ibidem*.

O artigo 64 do Estatuto da Criança e do Adolescente permitiu, entre doze e quatorze anos de idade, um estágio profissionalizante. Dispôs o referido artigo: "Ao adolescente até 14 (quatorze) anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem".

Numa escolaridade sem tropeços e sem interrupções, o adolescente, nessa faixa etária, cursaria da 6ª a 8ª séries do ensino fundamental e inexisteriam as condições de maturidade psicológica e de escolaridade para início de uma aprendizagem ainda que escolar. Entre 12 e 14 anos só haveria condições para uma pré-aprendizagem, uma pré-profissionalização cuja finalidade seria a de preparar os adolescentes para a escolha de ofício ou de um ramo de formação, familiarizando-os com os materiais, utensílios e normas de trabalho próprias a um conjunto de atividades profissionais.²⁷

No estágio previsto no artigo 64 do ECA, o pagamento da "bolsa de aprendizagem" não seria facultativo, sendo da responsabilidade da empresa onde o estágio se efetuasse, podendo, porém, ser garantido por terceira pessoa física ou jurídica. Seu *quantum* não estaria prefixado em lei, cabendo à entidade profissionalizante fixá-lo de comum acordo com a empresa.

5.6. O Menor Assistido

O decreto-lei nº 2.318, de 30.12.1986, e seu regulamento, decreto nº 94.338, de 18.05.1987, trataram do Programa do Bom Menino, estabelecendo a obrigação das empresas com seis ou mais empregados admitirem menores entre 12 e 18 anos de idade, com duração de trabalho limitada a quatro horas por dia, artigo 4º. Essa obrigatoriedade ficou somente na teoria. Pelo fato de as empresas não cumprirem e nem haver sanção pelo não-cumprimento, tornou-se letra morta.²⁸

O parágrafo único do artigo 1º, do decreto 2.318/86, previa o seguinte:

Considera-se menor assistido aquele que com idade de 12 a 18 anos, encaminhado a empresa na forma estabelecida por este Decreto, esteja prestando serviços, a título de bolsa de iniciação ao trabalho, e freqüência ensino regular ou supletivo de 1º e 2º graus. O artigo 2º estabelecia que a iniciação ao trabalho compreende a execução, pelo menor assistido, de tarefas simples correspondentes a serviço, ofício ou ocupação compatíveis com o seu grau de desenvolvimento físico e intelectual, desempenhadas em locais apropriados da empresa.

Os artigos 6º e 7º, do decreto 94.338/87, previram as formas de organi-

²⁷ Glossário da Formação Profissional, OIT, Formação Pré-Profissional.

²⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit., p. 519.

zação, composição, representação e cadastramento dos menores para a Bolsa de Iniciação do menor assistido.

O Programa do Bom Menino foi uma tentativa de implantar-se uma forma indireta de aprendizagem em sentido amplo com objetivo exclusivamente social.

De acordo com o artigo 13 do decreto 94.338/87, a bolsa de iniciação profissional ao menor assistido não geraria vínculo empregatício, salvo se, na prática, existissem os requisitos do artigo 3º da CLT. O inciso V, do artigo 8º, do Decreto mencionado acima, determinava que a cobertura do seguro com acidentes pessoais seria apenas parcial, não protegendo o menor inteiramente. Decorre de estabelecer prazo para a duração da iniciação do trabalho do menor assistido, podendo ensejar a ocorrência de fraude e gerar, na prática, o desemprego de um trabalha, por isso, adulto.²⁹

O artigo 64 da lei 8.069/90 (ECA) estabeleceu que o adolescente menor de 14 anos teria direito à bolsa de aprendizagem com respaldo do Decreto-Lei nº 2.3181/86 que a criou. A duração máxima da jornada de trabalho era prevista em quatro horas sem vinculação com a Previdência Social, pois não haveria recolhimento do FGTS ou incidência da contribuição previdenciária, conforme § 4º, do artigo 4º, do referido Decreto-Lei. A bolsa de iniciação ao trabalho deveria ser paga até o 10º dia do mês subsequente e não ser inferior à metade do salário mínimo. O adolescente teria ainda o direito a 30 dias por ano de ausência durante o período de férias escolares ou a pedido do menor nos exames finais, sem prejuízo à percepção da bolsa.

Em 10 de maio de 1991, foi revogado o decreto 94.338/87, mas seus efeitos foram restaurados pela Instituição Normativa SNT/MTPS 6, de 30.08.91, a qual, posteriormente, foi revogada pela Instrução Normativa SNT 3/92.³⁰

Ressalte-se que apesar de muitas empresas terem adotado o Programa Bom Menino, no fim da década de 80 e início dos anos 90, a regulamentação dos programas de profissionalização para o menor, previstos na lei 8.069/90, até hoje não ocorreu e, por causa disso, o programa deixou de ser aplicado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

1- Verifica-se que, historicamente, as regras de proteção ao trabalho do menor evoluíram e, gradativamente, foram implementadas condições para sua proteção. A Constituição Federal de 1988, o Estatuto da Criança e do Adolescente, a CLT, além de outros dispositivos legais, colocam a legislação brasileira entre as mais modernas do mundo.

2- É importante ressaltar que não basta uma legislação moderna, editada, muitas vezes, para atender interesses políticos e econômicos, especialmente peran-

²⁹ *Ibid.*, p. 519-520.

³⁰ MORAES, Antônio Carlos Flores de. *op. cit.*, p. 44.

te a comunidade internacional, pois existem muitas leis que, apesar de vigentes, não têm eficácia, porque não atingem seus objetivos. A eficácia é a qualidade da norma de produzir, no seio da coletividade, efeitos jurídicos concretos e sua adequação em face da realidade social por ela disciplinada e se seus destinatários cumprem, ou não, os comandos jurídicos dela emanados, e se os aplicam ou não. Portanto, além de uma legislação moderna, é necessário que se criem mecanismos que a tornem visceralmente eficaz, trazendo assim uma real proteção ao trabalho do menor.

3- Não basta mudar as regras da aprendizagem, inserindo a obrigatoriedade da formação profissional nas escolas ou nas entidades sociais, se não se implementarem as condições intrínsecas de desenvolvimento e alocação de recursos para manter as crianças no sistema de ensino e fora do mercado de trabalho.

4- A aprendizagem metódica na indústria e no comércio atingiu apenas os grandes centros, por meio de entidades profissionalizantes como o SENAI e o SENAC, mas enquanto nos grotões deste imenso país jamais foi possível dar execução ou tornar obrigatório o cumprimento da legislação sobre o assunto. De modo diferente não o será agora, com a obrigatoriedade da formação profissional escolar, caso não sejam implementadas condições tanto para o funcionamento desses cursos, quanto também para a fiscalização da frequência escolar pelas crianças e adolescentes, por via daquela que, teoricamente, seria a mais simples das soluções: a melhoria das condições econômico-financeiras de seus pais. Não se pode perder de vista que os adolescentes de hoje serão os adultos, dos quais dependerá o desenvolvimento econômico e social da nação.

5- O objetivo a ser alcançado deve ser o de assegurar às crianças e adolescentes um espaço de cidadania. Nessa árdua tarefa, repita-se, é importante a conscientização do desafio imposto, estabelecendo uma estreita cooperação entre as instituições públicas e a sociedade, de forma que se possa erradicar o trabalho infantil em todas as suas formas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AULETE, Caldas. *Dicionário Contemporâneo da Língua Portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Delta, v. I, 64.

BORGES, Maria do Carmo de Assumpção. *Relatório de pesquisa sobre o trabalho do menor*. São Paulo: jun. 1997. Disponível em <<http://www.um.br/direito/artigos/m-carmo.com.br>>. Acesso em 09 out. 2001.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 05 de outubro de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional, número 24, de 09.12.1999. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

_____. *Constituição do Brasil e Constituições Estrangeiras*. Brasília: Senado Federal, 1987. v. I.

_____. *Constituição do Brasil e Constituições Estrangeiras*. Brasília: Senado Federal. 1987. v. II

- DE PLÁCIDO E SILVA. *Vocabulário Jurídico*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1967. v. 1 e 2.
- DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*. São Paulo: Saraiva, 1998. v. 1 – 4.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Trabalho rural infanto-juvenil e a doutrina da proteção integral. In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. et.al. *Direito do Trabalho Rural*. São Paulo: LTr, 1998.
- GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.
- GRUNSPÜN, Haim. *O trabalho das crianças e dos adolescentes*. São Paulo: LTr, 2000.
- MALLET, Estêvão, ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Direito e Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1999.
- MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Trabalho do adolescente: proteção e profissionalização*. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.
- OLIVEIRA, Oris de. *O Trabalho Infanto-Juvenil no Direito Brasileiro. Trabalho Infantil*. 2. ed. OIT, Brasil: 1993.
- PRADO, Roberto B. *Tratado de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1967. v. I.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1997. v. 1 e 2.
- SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, v. 2, 1995.
- UNICEF. *Situação mundial da infância*. Brasília: 1997.
- ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Curso de Legislação Social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

11

11

11

11