



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
BEATRIZ WOLFF HARGER SILVEIRA

PODER EMPREGATÍCIO NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Florianópolis

2010

BEATRIZ WOLFF HARGER SILVEIRA

PODER EMPREGATÍCIO NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Orientadora: Profa. Patricia Santos, Msc.

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Florianópolis

2010

BEATRIZ WOLFF HARGER SILVEIRA

PODER EMPREGATÍCIO NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 14 de junho de 2010.

Profa. e orientadora Patricia Santos, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Profa. Carolina Aragão de Santana
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Jacir Casagrande
Universidade do Sul de Santa Catarina

Para meu pai (*in memoriam*), que foi aprendiz na década de 30, numa metalúrgica em Jaraguá do Sul, respeitado e bem tratado por mérito e dedicação. Para minhas filhas, para motivar a busca do conhecimento a qualquer tempo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela saúde e pelas oportunidades de trabalho e convivência com pessoas de valor, pela luz da orientação fiel e presente.

À minha orientadora, Patrícia Santos, pelo conhecimento jurídico que dispensou para auxiliar a concretização deste estudo, por confiar na minha proposta gerando o incentivo necessário para me conduzir pela pesquisa incessante.

A todos os professores que participaram dos estudos acadêmicos, ministrando as aulas com responsabilidade e sabedoria, convidando para o efetivo exercício da profissão, através da crítica, reflexão e desafiando para lutar pela justiça e bem da sociedade. Em especial as Professoras Martha Brasil e Carolina Aragão De Santana pela sensibilização ao Direito do Trabalho.

A todos os profissionais envolvidos com a Universidade, na coordenação do curso, pessoal do Escritório Modelo de Advocacia, encarregados das atividades administrativas do prédio, ao João da lanchonete Bejo, equipe da biblioteca; ao Rafael das fotocópias, enfim, a todos que sempre estiveram dispostos a promover o melhor atendimento para nossa demanda.

Ao advogado César Luiz Pasold Junior pela inspiração e modelo que me guiou no presente estudo.

Ao meu irmão Claudio por acreditar na minha capacidade e pelos bons conselhos.

À minha mãe por me deixar bem quanto a dedicação aos estudos, pela assistência e carinho em prol das netas ao me substituir nos momentos necessários.

Ao meu esposo, Topazio pelo apoio incondicional e motivação para a busca de realização pessoal e profissional.

A minhas filhas pela paciência e pela compreensão da minha ausência em algumas situações, ocasionada por razão dos estudos. E pela alegria, que a mim proporcionam, não deixando prosperar o desânimo.

A minhas amigas Leatrice, Daniela, Gislane, Andrea e Uiara, pela amizade verdadeira conquistada no convívio acadêmico, a qual desejo prosseguir para além da seara universitária.

Aos meus amigos do trabalho, pelo incentivo e pela confiança.

Enfim, agradeço a todas pessoas que compartilharam comigo das experiências ao longo do curso, tempo de vida que me permitiu resgatar crenças e obter energia para recomeçar uma carreira profissional juntamente com o crescimento pessoal.

“Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. (art. XXIII, Declaração Universal dos Direitos do Homem, ONU, 1948).

RESUMO

A presente monografia versa sobre a poder empregatício no contrato de aprendizagem, com o intuito de buscar o conhecimento das prerrogativas estabelecidas pelo vínculo formal entre o empregador e o aprendiz, por intermédio do contrato de aprendizagem. O objetivo deste trabalho é verificar se o poder empregatício está presente no contrato de aprendizagem em todas suas dimensões. O presente estudo pretende contribuir com a gestão da aprendizagem no âmbito empresarial, a fim de evitar a ocorrência de falta grave do aprendiz, causa que enseja extinção do próprio contrato. Para atender a esse objetivo, o método de abordagem de pesquisa utilizado foi o dedutivo, o qual parte de uma premissa geral para atingir uma específica, adequada ao caso concreto, o método de procedimento foi o monográfico. A técnica de pesquisa utilizada foi a bibliográfica, com base na doutrina e na legislação. Percebe-se-á, então, que os resultados demonstram a existência do fenômeno do poder empregatício no contrato de aprendizagem, a partir da constatação legal de que o aprendiz é considerado um empregado, detentor de todos direitos trabalhistas e previdenciários, logo também suas obrigações e deveres coexistem. Trata-se de tema sempre presente na vivência do aprendiz durante sua formação técnica e prática. Para concluir, o reconhecimento a que o aprendiz está sujeito ao poder empregatício esclarece os critérios e condutas a tomar para que a aprendizagem consiga cumprir sua finalidade sem traumas, nem conflitos, resultando no desenvolvimento do aprendiz tornando-o apto não somente para se integrar ao mercado de trabalho, mas para a vida em sociedade, com respeito e dignidade.

Palavras-chave: Aprendiz. Contrato de Aprendizagem. Poder Empregatício. Formação Profissional.

ABSTRACT

This monograph focuses on the power in the employment contract of apprenticeship in order to seek knowledge of the prerogatives established by the formal link between employer and the apprentice, through the apprenticeship contract. The aim of this study is to verify if the employment power is present in apprentice contract, in all its dimensions. This study contributes to the learning management, in order to avoid the occurrence of serious misconduct by the apprentice with entailed extinction. To meet this objective, the method research approach was used the deductive, with part of a general premise to achieve a specific, appropriate to this case, the method of procedure was the monograph. The research technique used was the literature on the bases of doctrine and law. Notices will be then that the results demonstrate the existence of the phenomenon of power in the employment contract of apprenticeship, from the legal finding that the apprentice is considered an employee, owner of all labor and social security laws, rules and burdens coexist. It is ever-present theme in the experience of the apprentice during his technical training and practice. To conclude, the recognition that the learner is subject to power employment clarifies the criteria and conduct to be taken to that learning can fulfill its purpose without conflict, resulting in the development of the learner making it able not only integrate with labor market, but for life in society, with respect and dignity.

Keywords: Apprentice. Learning contract. Employment power. Vocational training.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 APRENDIZ	12
2.1 ORIGEM DO APRENDIZ	12
2.2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL	14
2.2.1 Período anterior a Constituição de 1988	15
2.2.2 Da Constituição de 1988 até hoje	18
2.3 A LEI N. 10.097/2000	21
2.4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	22
2.4.1 Função Educadora	23
2.4.2 Ensino Profissionalizante	25
2.4.3 A aprendizagem e o Estágio	26
3 CONTRATO DE APRENDIZAGEM	28
3.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	28
3.2 CONTRATO DE TRABALHO	30
3.2.1 Sujeitos do Contrato de Trabalho	31
3.2.1.1 Empregado	31
3.2.1.2 Empregador.....	33
3.3 APRENDIZAGEM	33
3.4 CONTRATO DE APRENDIZAGEM.....	34
4 PODER EMPREGATÍCIO	37
4.1 SUBORDINAÇÃO	37
4.2 CONCEITO DE PODER EMPREGATÍCIO	39
4.2.1 Poder de Direção	40
4.2.2 Poder Regulamentar	41
4.2.3 Poder Fiscalizatório	42
4.2.4 Poder Disciplinar	43
4.2.FUNDAMENTOS DO PODER EMPREGATÍCIO	44
4.3 NATUREZA JURÍDICA DO PODER EMPREGATÍCIO	46
4.4 LIMITES DO PODER EMPREGATÍCIO	50
4.5 PODER EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE APRENDIZAGEM.....	52
5 CONCLUSÃO	54

REFERÊNCIAS	56
ANEXOS	59
ANEXO A – LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000	60
ANEXO B – LEI Nº 11.180, DE 23 DE SETEMBRO DE 2005	63
ANEXO C - DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005	68

1 INTRODUÇÃO

Para iniciar ao estudo do poder empregatício no contrato de aprendizagem, julga-se interessante desenvolver o tema a partir da figura do aprendiz, para terminar na proposta da monografia, qual seja: reunir elementos que demonstrem que apesar de não se constituir em um Contrato de Trabalho (art. 442 CLT), podemos aplicar ao Contrato de Aprendizagem (art.428 CLT) as mesmas prerrogativas do Poder Empregatício estabelecido a partir do art. 2º da CLT.

Por conseguinte, na primeira parte consta o estudo da origem do aprendiz, a evolução da legislação que regulariza o instituto de aprendizagem, bem como uma abordagem da própria norma, isto é, a Lei n. 10.097, de 2000, e a importância da formação profissionalizante para propiciar a inclusão do jovem ao mercado de trabalho.

Posteriormente, o estudo se dirige ao levantamento jurídico da relação entre o empregado e o aprendiz, considerando relevante mencionar desde a relação de trabalho até o contrato de trabalho, detalhando os sujeitos e obrigações do acordo. Assim, pretende-se entender a base do contrato de aprendizagem, a fim de verificar como o poder empregatício pode ser considerado integrante nesta relação.

No desenvolvimento do capítulo posterior, “o contrato de aprendizagem e contrato de trabalho”, pode-se comparar os dois institutos mencionados, detalhando as obrigações dos sujeitos. Propõe-se entender como o contrato vincula o empregado e empregador, da mesma forma que o aprendiz e o empregador segundo o contrato de aprendizagem.

Para finalizar a monografia, inclui-se a pesquisa do fenômeno do poder empregatício para compreender se tal poder se aplica no contrato de aprendizagem. O estudo do poder empregatício consiste na sua conceituação, na citação da subordinação pela sua natureza, o desdobramento do poder empregatício nas suas dimensões de ocorrência, considerações sobre os fundamentos e natureza jurídica do mencionado poder, bem como a indicação dos seus limites.

A monografia pretende responder ao questionamento sobre a existência do poder empregatício no contrato de aprendizagem, visto que a aprendizagem, orientada pela Lei n. 10.097/2000, regularizada em 2005, pelo Decreto n. 5.598/2005, é uma matéria que ainda não se efetivou completamente no meio empresarial, tão pouco se percebe em doutrinas, talvez pela vigência recente, ou falta de fiscalização para implantação; menos porém pela importância, pois tem valor social indiscutível. Também pelo mencionado, ainda tem-se

poucos casos de jurisprudência. São poucas as lides por motivos de hora extra, tempo de averbação no instituto da previdência ou por acidente de trabalho envolvendo aprendiz sem treinamento adequado.

O estudo busca conhecer a incidência do fenômeno do poder empregatício, pois entende que o esclarecimento das regras da relação de aprendizagem para todos agentes envolvidos contribui para evitar conflitos e, principalmente, evitar a extinção do contrato de aprendizagem por falta grave cometida pelo aprendiz, beneficiando todas as partes: a empresa, o aprendiz, a instituição de ensino, família e a sociedade, prevenindo prejuízos de ordem econômica e moral.

A pesquisa realizada seguiu metodologia hipotética com base bibliográfica nas doutrinas e leis, para confirmar ou não a expectativa anunciada: a existência do poder empregatício no contrato de aprendizagem. Por intermédio de uma coletânea de ensinamentos doutrinários, caminha-se por um raciocínio dedutivo, na medida em que se busca encontrar argumentos para verificar e justificar, a existência do fenômeno do poder empregatício no contrato de aprendizagem, já que diretamente não existe esta definição, porém indiretamente o estudo visa constatar tal situação.

2 APRENDIZAGEM

Este capítulo se dedica a estudar a origem do instituto da aprendizagem e de que forma evoluiu até os dias de hoje, para facilitar o entendimento do seu significado e da sua importância na sociedade.

O estudo histórico da figura do aprendiz conduz a uma compreensão do que o legislador interpretou para desenvolver normas para proteger e integrar os jovens no mercado de trabalho, com dignidade e humanidade.

O aprendiz começa cedo a buscar um espaço para participar da produção econômica, geralmente na fase da adolescência, período da vida em que se encontra em fase de crescimento. Essa etapa requer cuidados e atenção, visto que tudo aquilo que o indivíduo experimentar nesse período terá enorme influência na sua vida adulta. Hoje existem leis de proteção ao trabalho dos menores, porém passou-se por um longo período até que se alcançasse o padrão atual de codificação acerca do tema, que foi acompanhado do desenvolvimento econômico e científico.

2.1 ORIGEM DO APRENDIZ

O estudo da origem da aprendizagem visa entender como surgiu a figura do aprendiz nas atividades econômicas e sociais, verificar em que época começou e como evoluiu até agora.

Segundo Barros (2008, p. 325), “as primeiras alusões ao menor aprendiz estão inseridas nos parágrafos 188 e 189 do Código de Hamurabi.”

Süssekind (2005, p. 1007) entende que “talvez seja no Código de Hamurabi, que data de 2.000 anos antes de Cristo, que encontremos as primeiras medidas de proteção aos menores, que trabalhavam como aprendizes”.

Gomes e Gottschalk (2000, p. 424) lecionam:

É a aprendizagem ao lado da *locatio operarum*, o instituto do moderno Direito do Trabalho que deitou fecundas raízes no Direito Romano. Segundo Brasiello, entre os romanos o contrato de aprendizagem podia conceber-se abstratamente sob três modos:

a) o mestre era remunerado pelo ensino ministrado (*locatio operis*); b) era o mestre quem pagava os serviços do menor (*locatio operarum*); c) o mestre não pagava, nem recebia uma “mercês”, compensando-se o ensino com os serviços.

Continuando com Gomes e Gottschalk (2000, p. 424-425), explicita-se:

A aprendizagem medieval apresentava-se sob a forma de um contrato celebrado entre o mestre e os pais do menor. O mestre devia oferecer garantias de competência e de moralidade. Obrigava-se a tratar o aprendiz “honesto e benevolmente” a cuidar do mesmo “como se fosse o próprio filho”. Devia dar-lhe habitação e alimento. Obrigava-se, sobretudo, a “ensinar o seu ofício do melhor modo que lhe fosse possível, com honra e consciência, sem nada ocultar”. O aprendiz era pago desde que houvesse adquirido alguma experiência. Por sua vez o aprendiz obrigava-se a “bem servir e obedecer com toda fidelidade e prudomia”. Devia defender os interesses do mestre “evitando causar-lhe prejuízo e avisando-lhe se tivesse conhecimento de algum”. Pagava ao mestre uma *redevance* para indenizá-lo das despesas com a alimentação e alojamento durante os primeiros tempos da aprendizagem; às vezes pagava, também, uma taxa à comunidade corporativa. A idade do aprendiz variava entre dez e dezoito anos, e a duração do contrato entre dois a doze anos.

Acrescenta-se à matéria o apontamento de Nascimento (2007, p. 43):

Com as corporações de ofício da Idade Média as características das relações de trabalho ainda não permitiram a existência de uma ordem jurídica nos moldes com que mais tarde surgiria o direito do trabalho. [...] Nas corporações de artesãos agrupavam-se todos artesãos do mesmo ramo em uma localidade. [...] Havia três categorias de membros das corporações: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas, que chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma “obra mestra”. Equivalem aos empregadores de hoje. Os companheiros eram os trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão.

Além disso, Süsserkind (2000, p. 31) complementa:

A identidade de profissão, como força de aproximação entre homens, obrigava-os, para assegurar direitos e prerrogativas, a se unir, e começaram a reopontar, aqui e ali, as corporações de ofício ou “Associações de Artes e Misteres”. Foi especialmente na França (Maîtrises), na Espanha (Gremios) e na Alemanha (Zunft) que seu desenvolvimento mais se fez sentir, não obstante surgirem em outros países e na própria Inglaterra. O homem, que, até então, trabalhava em benefício exclusivo do senhor da terra, tirando como proveito próprio a alimentação, o vestuário e a habitação, passara a exercer sua atividade, sua profissão, em forma organizada, se bem que ainda não gozando da inteira liberdade. É que, senhor da disciplina, não só profissional, mas também pessoal do trabalhador, surgia a figura do “mestre”. Tinha ele, sob suas ordens, não apenas aprendizes, pois lhe estavam subordinados trabalhadores, mediante rigorosos contratos nos quais o motivo não era simplesmente a “locação do trabalho”, pois se submetiam às determinações do “mestre” até mesmo quanto ao direito de mudança de domicílio.

O cargo de aprendiz tem origem antiga, surgiu junto com o próprio desenvolvimento econômico da sociedade. Na seqüência, pesquisa-se como o processo ocorreu no Brasil, observando que este país foi fundado em 1500 e que a formação de sua

cultura sofreu influência do mercado europeu que dominava o cenário econômico mundial, aliada a suas características regionais próprias.

2.2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL

Estudar a evolução legislativa no Brasil significa pesquisar momentos em que a sociedade voltou-se para a proteção do menor consolidando-o para o instituto da aprendizagem. Observa-se que há uma simultaneidade entre as situações de proteção ao menor e a sua introdução ao mercado de trabalho, por intermédio do processo de aprendizagem.

De acordo com Veronese (1999, p. 76),

[...] já na década de 20, quando do primeiro surto da industrialização brasileira, havia um grande número de crianças e adolescentes que se empregavam no trabalho industrial, sujeitando-se a longas jornadas de trabalho e em condições máximas de exploração, uma vez que inexistiam leis ou mesmo organismos que fiscalizassem com eficiência tais empresas.

Mergulha-se na história para perceber que o ingresso de crianças e jovens ao trabalho juntamente com sua permanência indevida e usurpativa não constitui problema atual. A situação iniciou-se, remotamente, de maneira exploratória e desumana, pelos excessos constatados.

2.2.1 Período anterior à Constituição de 1988

Para consolidação da pesquisa, parte-se para o início da colonização do Brasil e vai-se em direção à atualidade.

Na sociedade colonial era permitida a escravidão e, sobre isso, Oris de Oliveira observa:

No Brasil, aos escravos, de maior ou menor idade, não era assegurada proteção legal, e seus senhores empregavam menores não somente em atividades domésticas, como em indústrias rudimentares então existentes, como a da olaria, sendo habitual seu trabalho no campo desde a pequena idade. (OLIVEIRA, 2009b, p. 49).

Registra-se a primeira medida humana, estudada por Oliveira:

A Lei n. 2.040, de 1871 do “Ventre Livre” sancionada por *José Maria da Silva Paranhos* deixava a critério do senhor de escravos criá-los até os oito anos podendo optar por entregá-los ao Estado mediante indenização ou a partir desta idade até aos 21 anos tê-los a seu serviço como escravos. (OLIVEIRA, 2009b, p. 50).

Gomes e Gottschalk (2000, p. 424) entendem que “assim, não conheceu o Brasil colonial a verdadeira aprendizagem, ao estilo europeu, pois lhe faltou o campo fecundo de sua germinação: *a corporação de ofício*”.

Ambos os autores apresentam, ainda:

Em meados do século XIX, escrevia um jornal do Rio: “Falta ao Brasil uma escola para operários e mecânicos, onde se possam formar bons artífices e contribuir para elevar a indústria do País ao grau mais alto de engenheiros práticos. A partir de 1840, à medida que aumentava o número de fabricas de tecido, era cada vez maior o número de mulheres e de menores na indústria ganhando salários inferiores aos dos homens. Muitos dos menores eram recrutados nos asilos de órfãos e nas instituições de caridade. (GOMES; GOTTSCHALK, 2000, p. 425).

Segundo Oliveira (2009b), após a Proclamação da República, o Decreto n. 1.313 de 1890, embora restrito ao campo de aplicação do Distrito Federal, pode ser apontado como a primeira lei republicana sobre trabalho infanto-juvenil.

Oliveira (2009b, p. 58) atesta:

O Decreto n. 1.313, ao permitir exceção na idade mínima para crianças a partir dos oito anos nas fábricas de tecido, fragilizou muito sua eficácia porque naquela época era alto o índice de estabelecimentos fabris de confecção de tecidos no Rio de Janeiro. O conceito de “aprendiz” deteriorou-se na Europa a partir da extinção das corporações e passou a dar o qualificativo a todo trabalhador menor de idade ainda que laborando fora de qualquer contexto de qualificação profissional. O Decreto n. 1.313 reforça esse desvio considerando “aprendiz” toda criança que a partir dos oito anos passa a trabalhar, conceito que culturalmente perdura até nossos dias.

O mesmo autor observa o ambiente da época:

É sabido que a implantação da primeira Revolução Industrial provocou um deslocamento de populações rurais para o setor urbano dando margem ao aparecimento de grande contingente de crianças e adolescentes vagando pelas ruas, compondo com os adultos o “exército de reserva” de mão-de-obra barata e disponível sujeita às mais diversas injunções. (OLIVEIRA, 2009b, p. 68).

E assim continua: “Foi neste contexto que se editou o 'Código de Menores' pelo Decreto n. 17.943-A, de 1927, que é uma consolidação das 'leis de assistência e proteção a menores', feita por determinação do então Presidente da República Washington Luiz de P. de Souza”. (OLIVEIRA, 2009b, p.70).

Da mesma opinião, Barros (2008, p. 307) compartilha: “Finalmente, em 1927, o

Decreto n. 17.943-A aprovou o código de Menores, proibindo o trabalho de menores de 12 anos e o trabalho noturno aos menores de 18 anos; o emprego de menores de 14 anos, em praça pública, ficou também proibido.”

Registra Oliveira (2009b, p. 79): “Como resultado da revolução interna em 1930 passou a prevalecer uma política governamental favorável à intervenção do Estado mediante leis e atos administrativos no âmbito das normas do trabalho urbano”.

Assim tem-se que “em 1931 foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, e a fiscalização do trabalho infanto-juvenil em empresas passou do âmbito do Ministério do Trabalho”. (OLIVEIRA, 2009b, p. 81)

Consoante Oliveira (2009b, p.82),

a Constituição de 1934 (art. 121, letra d) fixou a idade mínima básica em *14 anos, 16 anos para trabalho noturno e 18 anos para trabalhos em indústrias insalubres*, ficando implícito que os demais direitos elencados no artigo “tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país”, se aplicavam também ao adolescente trabalhador.

E ainda observa:

Esta inserção das normas sobre idades mínimas na Constituição de 1934 merece breve anotação, sobretudo levando-se em conta que esta política legislativa continuou em todas as constituições posteriores, inclusive a vigente, disposições que não poderiam ser contrariadas por leis ordinárias, dando à matéria uma inflexibilidade não encontrada em Convenções da OIT nem em ordenamentos jurídicos estrangeiros. (OLIVEIRA, 2009b, p. 82).

Uma informação esclarecedora: “O Decreto n. 2.162 (1º de maio de 1941) instituiu o salário mínimo. Poucos meses depois (31 de agosto), todavia, o Decreto n. 2.548 permitia a redução do salário mínimo para adolescentes e para as mulheres”. (OLIVEIRA, 2009b, p. 83).

Oliveira (2009b) relata que, em 1941, foi editado o Decreto n. 3.616 sobre o trabalho do menor, bem mais estruturado do que os precedentes, dispondo das condições gerais de trabalho e sua duração; admissão ao emprego e carteira de trabalho; obrigações e deveres dos responsáveis legais e do empregador; penalidades; fiscalização; proposições gerais e transitórias.

“Em primeiro de maio de 1943 foi promulgado o Decreto-lei n. 5.452, que criou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e para ela foram transpostas, com pequenas alterações, as disposições do Decreto-lei n. 3.616 de 1941”. (OLIVEIRA, 2009b, p. 85).

Bem fez o autor em acrescentar:

Convém anotar que pela primeira vez, as normas sobre trabalho infantil foram

inseridas em um código – Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, nos arts. 402 a 441. O adolescente trabalhador passou a ter, explicitados em lei ordinária, todos os direitos dos empregados adultos, por exemplo, férias, descanso semanal, indenização nas dispensas imotivadas, obedecidas as seguintes peculiaridades: 14 anos idade mínima para admissão; 18 anos para trabalho noturno, insalubre e perigoso; assistência paterna; observância da escolaridade de quatro anos; obrigatoriedade das empresas admitirem aprendizes a partir de 14 anos e os matriculem em sistema nacional de aprendizagem. (OLIVEIRA, 2009b, p. 85).

A queda de Getúlio Vargas alterou o cenário brasileiro e assim, a Constituição de 1946, com redação sobre idades mínimas, inovou sobre a proteção aos menores e sobre as mulheres, quanto aos ambientes insalubres e ao trabalho noturno, conforme leciona Oliveira (2009b).

Outra melhoria observa-se: segundo Oliveira (2009-b, p. 87): “A Lei n. 4.214/63 promulgou o Estatuto do Trabalhador Rural e dedicou o Capítulo II (arts. 57 a 61) ao “trabalhador rural menor” e o art. 34 à sua remuneração”.

Vale ressaltar que, no período de autoritarismo pós 1964, outorgaram-se duas Cartas Constitucionais, as quais fizeram alterações na idade mínima básica de catorze anos, que vigorava desde 1934. (OLIVEIRA, 2009b).

O supracitado autor julga oportuno realçar:

Na Carta outorga de 1967, entre os direitos assegurados aos trabalhadores, constava: ‘Art. 158(...) III – proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil. X – proibição de trabalho a menores de doze anos e trabalho noturno a menores de dezoito anos em indústrias insalubres a estes e às mulheres.’ Alegou-se na época que a diminuição de idade mínima básica de admissão evitava o “hiato nocivo” entre o fim de uma escolaridade aos doze e espera de quatorze anos para admissão ao trabalho. (OLIVEIRA, 2009b, p. 89).

Como a idade não constava nesta Constituição acima mencionada, entre os motivos de proibição de discriminação, abriu-se espaço para que o legislador editasse leis que facultassem pagar aos adolescentes salário inferior ao do trabalhador adulto. No mês subsequente à promulgação da Constituição de 1967, o Decreto-lei n. 229/67 deu nova redação ao art. 403 da CLT e disciplinou o trabalho do adolescente entre 12 e 14 anos, sobre trabalho leve, provavelmente se louvando em textos de convenções da OIT que contemplam esta modalidade de trabalho. (OLIVEIRA, 2009b).

Poucos meses depois (abril) da promulgação da Carta Outorgada de 1967 foi editada a Lei n. 5.724 que, consolidando velha cultura, criou o diferenciado “salário do menor”, possibilitando que se lhe pagasse remuneração inferior; criou-se, também, a obrigação dos empregados admitirem adolescentes em percentual relativo ao número de empregados. Com a revogação do art. 80 da CLT a remuneração para o adolescente, sem formação profissional completa, passou a ser inferior à do adulto. (OLIVEIRA,

2009b, p. 91).

E ainda menciona:

A Lei n. 6.086/74 revogou *in totum* a Lei n. 5.724/67 supramencionada que criara o 'salário do menor' e a obrigação de admitir adolescente e revigorou a redação do art. 80 da CLT dada pelo Decreto-lei n. 229/67 que disciplinava, apenas, o salário do aprendiz. A Lei n. 6.494/77 regulada pelo Decreto n. 87.497/82 dispõe sobre o estágio que, podendo, conforme os graus de idade e de escolaridade, aplicar-se ao adolescente. No penúltimo dia do ano de 1986, no bojo do Decreto-lei n. 2.318, que dispunha sobre fontes de custeio da Previdência Social, criou-se a obrigação das empresas admitirem, como assistidos, menores de 12 a 18 anos. . (OLIVEIRA, 2009b, p. 92).

2.2.2 Período posterior à Constituição de 1988 até os dias atuais

Até agora viram-se as fases da transformação pelas quais a sociedade passou, no sentido de humanizar e proteger o trabalho do menor até refletir e resultar na atual constituição.

Vale observar que a sociedade brasileira atua em sintonia com a comunidade internacional, de forma que as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são processadas, influenciando naturalmente na elaboração da Constituição.

A OIT, quando se empenha na erradicação do trabalho infantil, não o faz, exclusivamente por motivos humanitários. Visa, muitas vezes, como objetivo mais concreto e menos ideal, combater a concorrência desleal que se dá no mercado internacional, no qual a exploração da mão-de-obra infantil, abundante e barata, permite a países subdesenvolvidos concorrerem com países que têm a seu favor o avanço tecnológico. Nesses casos, a denominada cláusula social passa a obrigar toda a comunidade internacional, impondo padrões elevados de remuneração laboral, sem que haja socializado da mesma forma o progresso tecnológico. (MARTINS FILHO, 2008, p. 154).

Segundo Veronese (1999, p. 75),

até o advento da atual Constituição, cujos preceitos foram regulamentados no Estatuto da Criança e do Adolescente, a legislação trabalhista não assegurava muitos direitos aos trabalhadores *menores*. Este fato, acrescido à freqüente desobediência à legislação trabalhista por parte dos empregadores, tornava desesperadora a situação das crianças e dos adolescentes, que se viam, por uma lado, obrigados a se lançarem no mercado de trabalho para ajustar nas rendas domésticas, querendo, dessa forma, atenuar o doloroso quadro em que se encontravam na maioria das vezes suas famílias, nas quais o simples fato de sobreviver tornara-se extremamente difícil. Por outro lado, percebiam que estavam sendo explorados, pois os empregadores negavam-lhes a seguridade previdenciária, o direito à aprendizagem profissional, o benefício do horário para estudo e assim por diante.

Com autoridade, pode Oliveira (2009b, p. 94) afirmar:

A Constituição restabeleceu disposições de constituições anteriores às Cartas Outorgadas 1967 e 1969, fixando a idade mínima básica aos quatorze anos para “qualquer trabalho”, acrescentando, porém a ressalva: “salvo na condição de aprendiz”, deixando, assim espaço para que o legislador ordinário dispusesse sobre a idade mínima para a aprendizagem.

Stephan (2002, P. 89) comenta:

Fixando a idade mínima de admissão ao trabalho, o Direito estabelece uma linha divisória da maior importância, significando que proibir é impedir. Além disso, a norma legal, vista sob outro ângulo, é muito mais rica porque preserva um valor, que é o direito de não trabalhar da criança, incentivando, conseqüentemente, a freqüência à escola, o lazer e, principalmente, a proteção no seio das famílias.

Camargos (2008, p. 83-84) cita com pertinência:

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 demonstra a predisposição do constituinte pátrio em aderir à tendência global de proteção do labor do menor, ao ocupar-se do trabalho do adolescente em diversos dispositivos. Com efeito, estabelece a Carta Magna de 1988 que a educação é direito de todos e dever do Estado, da família e da sociedade, e deve visar ao preparo para o exercício da cidadania e à qualificação profissional para o trabalho (art. 205), garantindo de forma prioritária aos adolescentes o direito à educação e à profissionalização (art. 227). Não obstante, o mesmo art. 227, em seu § 3º, incisos I a III, estabelece que o direito à proteção especial abrangerá os seguintes aspectos: (i) idade mínima de dezesseis anos para admissão ao trabalho (de acordo com a EC n. 20/98); (ii) garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; e (iii) garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola.

“Vê-se, pois, que o direito à profissionalização passou a ser prioridade e, para sua materialização, vez que foi ele inscrito no âmbito da política educacional, afora a ampliação das hipóteses legais de aprendizagem”. (CAMARGOS, 2008, p. 84).

Para a mesma autora, possibilitar aos adolescentes a profissionalização, e não apenas o mero tratamento assistencialista, significa investir no futuro brasileiro, visto que esses adolescentes farão parte da população economicamente ativa, a qual produzirá riquezas necessárias para o desenvolvimento de que tanto necessita o país. (CAMARGOS, 2008).

Complementando sua análise, Camargos (2008, p. 84-85) preleciona:

[...] verificamos a existência de quatro *vias* ou formas distintas de o adolescente entrar em contato com o mercado de trabalho, quais sejam: (a) como *empregado*, possibilidade que se cogita apenas aos maiores de dezesseis anos; (b) como *aprendiz*, o que abarca adolescentes com idade entre quatorze e vinte e quatro anos; (c) por intermédio da atuação em *trabalho educativo*, conforme previsto no art. 68 do ECA, cuja regulamentação encontra-se pendente (Projeto de Lei n. 77, de 1997); e (d) como *estagiário*, possibilidade que engloba alunos regularmente matriculados e que estejam freqüentando cursos vinculados à estrutura de ensino público ou particular, de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio e

superior (técnicos e tecnólogos) ou escolas de educação especial.

Conforme Stephan (2002, p. 87), “a Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990, refere-se ao Estatuto da Criança e do Adolescente, também nominado de *ECA*, vindo a substituir o Código de Menores de 1979, incorporando a proteção integral estabelecida no art. 227 da Constituição Federal de 1988”.

O Capítulo V do *ECA*, que trata do trabalho das crianças e dos adolescentes – artigos 60 a 69, sob o título “Do direito à profissionalização e à proteção no trabalho” vem ao encontro dos princípios da norma principal, que norteia o presente estudo.

“Fruto de uma emenda popular e, condensando o então conhecido texto do que seria a Declaração dos Direitos da Criança, o art. 227 explicita o direito do adolescente à profissionalização entre os direitos dignos de proteção especial”. (OLIVEIRA, 2009b, p. 94).

Oliveira (2009b, p. 95) dá significado ao assunto:

Dois tópicos merecem especial atenção na leitura do art. 227: a absoluta prioridade que há de ser dada à efetivação dos direitos que elenca e a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários que deve ser preservada quando o trabalho executado é regime de emprego.

Oliveira (2009b) relata mais um avanço para os jovens: com a Emenda Constitucional n. 20, de 1998, ganha nova redação o Inc. XXXIII, do art. 7º, quebrando uma velha tradição sobre a idade mínima para o trabalho.

Barros (2008, p. 312) também considera que,

Finalmente, a Emenda Constitucional n. 20, de 15 de dezembro de 1998, fixou o limite mínimo de idade para o trabalho do menor em 16 anos, admitindo sua contratação com idade inferior apenas como aprendiz e, ainda assim, a partir de 14 anos. A restrição ao trabalho noturno, perigoso ou insalubre persiste (art. 1º da Emenda Constitucional n. 20, em vigor a partir de 16 de dezembro de 1998).

No mesmo sentido, Stephan (2002, p. 69), reportando-se ao art. 7º, XXXIII da Constituição Federal, assegura: “A Emenda Constitucional n. 20/98 alterou a redação deste artigo, aumentando a idade mínima do trabalho comum para dezesseis anos e do trabalho em regime de aprendizagem para quatorze anos”.

A autora observa ainda que

o fato é que a majoração da idade para dezesseis anos causou reação aos operadores do Direito, bem como de diversos setores da sociedade. Por um lado, a mudança do limite para o trabalho infanto-juvenil representa um progresso legislativo, dando ênfase à oportunidade de estudo à criança e ao adolescente; por outro lado, a

disposição constitucional, não raras vezes, coloca na clandestinidade o menor trabalhador que continua a prestar serviços subordinados, não eventuais e remunerados, como outrora. (STEPHAN, 2002, p. 73).

Conclui-se, pois, que, “em dezembro de 2000, a Lei n. 10.097, regulamentada pelo Decreto n. 5.598/05, alterou vários dispositivos das normas celetistas sobre a aprendizagem; a Lei n. 11.180/05 possibilita que o contrato de aprendizagem estenda-se até os 24 anos”. (OLIVEIRA, 2009, p. 96).

Assim, passa-se a conceber a Lei 10.097/2000, que ficou conhecida como a “Lei do menor aprendiz” ou “Lei do aprendiz”, norma de grande valor e impacto no mercado brasileiro, seguida da Lei n. 11.180, de 23 de maio de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos, e o Decreto n. 5.598, de primeiro de dezembro de 2005, que regulamentou a contratação dos aprendizes.

2.3 A LEI N. 10.097/2000

A Lei n. 10.097/2000 é conhecida como a Lei do Aprendiz porque renova o instituto da aprendizagem. Antes desta lei, já existia a obrigação da contratação de aprendizes nos estabelecimentos de qualquer natureza, definida pelo art. 429, da CLT. O conhecimento da norma é pré-requisito para o presente estudo.

Camargos (2008, p. 109-110) leciona:

Para que possam integrar a população economicamente ativa no mercado de trabalho formal, os jovens precisam de adequada formação profissional. Fiel ao aceno da Constituição Federal, a Lei n. 10.097/2000 abandonou a visão *assistencialista* e *repressiva* estampada nos Códigos de Menores de 1927 e 1979, que visavam o atendimento de menores infratores e carentes. A nova legislação consagrou a doutrina da *proteção especial*, segundo a qual a criança e o adolescente são pessoas em desenvolvimento, que devem ser atendidas prioritariamente em suas necessidades peculiares como cidadãos.

Acerca da importância da Lei n. 10.097/2000, expõe-se: “Visando à formação de mão-de-obra, a lei (CLT, arts. 403 e 428 a 433, com redação da Lei n. 10.097, de dezembro de 2000) disciplina a figura do aprendiz”. (NASCIMENTO, 2007, p. 179).

A Lei n. 10.097/2000 alterou o art. 429 da CLT para extinguir a distinção entre estabelecimentos industriais e comerciais e determinar que “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 unidade

empresarial, cujas funções demandem formação profissional. Estes percentuais só não se aplicam quando se tratar de entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional. (SÜSSEKIND, 2005, p. 1023).

“Estão dispensadas da obrigatoriedade as microempresas e as empresas de pequeno porte (Lei n. 9.841/99, art. 11). Tal dispensa foi agora ratificada pelo art. 14, I, do Decreto n. 5.598/05”. (OLIVA, 2006, p. 228).

2.4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A regulamentação dos cursos de aprendizagem fazem parte da Lei n. 10.097/2000, e está voltada para atender à função social da codificação, a fim de dar ao jovem aprendiz uma formação que o permita desempenhar uma profissão, habilitando-o ao mercado de trabalho.

“Devemos nos lembrar sempre de que a profissionalização dos adolescentes é um dever, segundo o art. 227, da Constituição Federal, e que a carga é imposta a todos”. (STEPHAN, 2002, p. 70).

Para tanto, Sússekind (2005, p. 1021-1022) dispõe:

Os cursos de aprendizagem são ministrados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, pelo Serviço Nacional de Aprendizagem no Comércio – SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR, Serviço de Aprendizagem ao Transporte – SENAT e pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP para diversas atividades profissionais absorvidas por esses setores da economia. As atividades que demandam formação metódica são elencadas em portaria do Ministério do Trabalho, que também estipula o período de duração para cada curso.

O autor observa também que “é possível que, mediante convênio e sob a supervisão desses serviços de aprendizagem, o adestramento profissional do menor seja ministrado dentro da própria empresa”. (SÜSSEKIND, 2005, p. 1022).

Para dar continuidade ao tema, incluir-se-á uma abordagem sobre a educação, por entender-se que o trabalho é um aprender constante e que para exercê-lo é necessário se preparar e perceber que este configura um processo natural do ambiente em sociedade e que dá sentido ao existir sociológico. Trabalhar, aprender, conviver, crescer são os desafios de todos os sujeitos. Feliz aquele que tem a oportunidade de trabalhar, criar, construir, fazer parte da história.

2.4.1 Função educadora

Pensar em formação profissional sem considerar a educação parece não fazer sentido. O ser humano aprende, mormente, através das instituições nas quais se vê inserido, escola, família, enfim, nos meios em que se encontra. Por esta razão, inclui-se neste estudo, uma menção especial ao processo educacional, observando que a educação adequada conduz o jovem a resultados positivos, entre eles o valor dado ao trabalho, disciplina e relacionamento humano.

Segundo informam Piovesan e Carvalho (2010, p. 332),

o trabalho permite à pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa. Por isso o trabalho deve ser visto como um direito de todo o ser humano.

Castro (1999, p. 235) sustenta que:

Educa-se o homem para torná-lo capaz de discernir o justo do injusto, o bem do mal, o lícito do ilícito, o verdadeiro do falso. Qualquer que seja a sociedade – primitiva, arcaica ou moderna - , a justiça, a bondade, a licitude e a verdade constituem os valores básicos que compõem a estrutura axiológica. Claro está que esses fenômenos, posto que sejam postulados da razão prática, sofrem conceituação diversa nas diferentes sociedades. Então, a um tempo, são fenômenos que se fazem presentes em todas as sociedades e que se manifestam de modo diverso, atendendo ao sistema cultural que as configura.

Oliveira (2009b, p. 221) define:

É educativo o trabalho: a) Em que há exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando; b) Do qual resulta produção; c) Em que as exigências pedagógicas (a) prevalecem sobre as da produção (b); d) Do qual se auferem remuneração feita por “unidade de obra” (por trabalho efetuado) ou “por participação na venda dos produtos” mas que não desfigura nem descaracteriza o caráter educativo; e) Cujos objetivos são assegurar condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

Para o mesmo autor (2009b), trabalho educativo refere-se à educação concebida para promover o homem, desenvolver suas potencialidades, dirigida por valores, mais que pela realização do indivíduo, mas também pelo contexto social.

A partir das leituras de Oliveira, tem-se que

a educação pelo trabalho se caracteriza quando o próprio trabalho é um dos instrumentos do processo educativo como um todo. Portanto, para que o trabalho seja

educativo é indispensável: a) Que ele se associe à educação do cidadão contribuindo para o desenvolvimento do educando com vistas a realizar suas potencialidades intrínsecas e à formação e desenvolvimento de sua personalidade; b) Que no aspecto biopsicológico “extraia” (educere) do adolescente o que ele tem de “próprio” e “original”. Deve, pois, o trabalho contribuir para suprir as necessidades individuais: respeito pelo desenvolvimento harmônico do corpo e do espírito; promover desenvolvimento emocional; incentivar a formação de um espírito crítico; promover desenvolvimento de valores morais e culturais de todo tipo; c) No aspecto social promova o desenvolvimento do senso de responsabilidade social; instrumentalização para participação nas transformações e no progresso sociais; desenvolver formação política para exercício da cidadania. (OLIVEIRA, 2009b, p. 226).

No mesmo sentido, o autor prossegue:

Na conceituação de profissão há vários aspectos a serem considerados: objetivo, subjetivo e por ‘analogia de atribuição’: a) Sentido objetivo: Profissão é qualquer das atividades especializadas permanentemente executadas nas quais se desdobra o trabalho totalmente realizado em uma sociedade (mecânica, eletricidade, assistência social, engenharia etc.). Este desdobramento decorre da divisão do trabalho; b) Sentido subjetivo: A profissão é interiorizada pelo indivíduo, em que se unem a “vocação” (pendor, opção) e a “ocupação” (mecânico, eletricitista, ferreiro). É uma qualificação subjetivada; c) Por “analogia de atribuição: Profissão significa, também, uma associação, um grupo de pessoas que exerce a mesma atividade especializada. Da profissão, assim tomada, se ocupam os Conselhos, as Ordens, por exemplo, dos engenheiros (CREA), enfermeiros (COREN), médicos (CRM), advogados (OAB), ou entidades que, em seus objetivos, associam, por exemplo, químicos, marceneiros, mecânicos. (OLIVEIRA, 2009-b, p. 240).

Dessa forma, permite-se concluir pelo autor que a formação profissional designa todos processos educativos que permitem o indivíduo adquirir o conhecimento técnico-operacional para assumir um trabalho, simplificando, a aprendizagem implica na transmissão e aquisição de conhecimentos mediante a alternância de momentos teóricos e práticos.

Stephan (2002, p. 100) afirma:

É de suma importância que as experiências do jovem durante o processo educativo sejam aproveitadas, considerando-se, aí, os conhecimentos adquiridos no exercício da atividade laboral e no intercâmbio com a comunidade. Assim, o processo educativo deve propiciar e assegurar a familiarização com a disciplina, a organização do trabalho e o associativismo, considerando o jovem como um colaborador atuante.

Assim, concorda-se que a educação integra o trabalho e este, por sua vez, educa também. Trabalho é sinônimo de educação. Aprender, treinar, experimentar, fazer, são etapas do desenvolvimento humano, naturais e necessárias para o crescimento do indivíduo.

2.4.2 Ensino Profissionalizante

A qualificação do indivíduo é necessária para iniciar-se no mercado de trabalho. A lei do aprendiz prevê a oportunidade para o jovem aprender um ofício, isto é, buscar o conhecimento para almejar uma profissão, habilitar-se ao ingresso em sua carreira profissional. Para tanto, o projeto inclui uma formação que vai transmitir ao jovem o conhecimento de determinada profissão.

Barros (2008, p. 326) observa:

A formação técnico-profissional, a que se refere o *caput* do art. 428 da CLT, nova redação dada pela Lei n. 10.097, realiza-se por meio de atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho (art. 428, § 4º, acrescentado pela Lei n. 10.097, de 2000).

Segundo o glossário da UNESCO (BARROS, 2008), a distinção entre formação profissional e o ensino técnico profissionalizante (art. 62, ECA), ocorre pois esta se preocupa com a formação concomitante do cidadão e do profissional, ao passo que aquela objetiva adestrar alguém para ocupar um lugar no processo de produção. “A formação profissional é o gênero e a aprendizagem a sua espécie”. (BARROS, 2008, p. 326).

A título de esclarecimento: “O Estatuto da Criança e do Adolescente define a aprendizagem como modalidade de formação técnico-profissional, ministrada segundo diretrizes e bases da legislação da educação em vigor”. (BARROS, 2008, p. 326).

“O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (art. 62) conceitua-a como formação técnico-profissional ministrada segundo diretrizes e bases da legislação da educação em vigor”. (OLIVEIRA, 2009b, p. 246).

Sob a ótica do ECA, observa-se:

Conforme dispõe o Estatuto da Criança e do Adolescente, essa formação técnico-profissional (art. 62) terá de: a) assegurar condições para a realização do ensino regular, b) ser compatível com o desenvolvimento do adolescente e c) possuir horário adequado para o exercício das atividades (art. 63). (SÚSSEKIND, 2005, p. 1021).

Conforme Stephan (2002, p. 91-92),

já a simples formação profissional 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. Pode-se afirmar que, neste sentido, o ECA trata da aprendizagem em sentido estrito, referindo-se apenas ao contrato de aprendizagem como um dos meios de formação profissional. Ao revés, o ECA conceitua aprendizagem em sentido lato, sendo que o menor a ela se submete por prazo certo, objetivando qualificar-se, para posteriormente disputar uma colocação no mercado de trabalho.

Nesse sentido, percebe-se que a Lei 10.097/2000 e o ECA compartilham do mesmo objetivo ao buscar fornecer uma formação que permita a qualificação do jovem para o trabalho, e que respeite as condições idiossincráticas do adolescente.

2.4.3 A aprendizagem e o estágio

Cita-se o estágio, neste estudo, tendo em vista a semelhança entre este e o trabalho do aprendiz, no tocante ao preparo dos jovens na sua formação profissional, tendo diferenças básicas na sua estrutura, como se poderá verificar.

Oliveira (2009a, p. 5) sustenta que

tem-se no estágio um agente de integração que proporciona ao estudante instrumentos que facilitem sua passagem do ambiente escolar para o mundo do trabalho. Essa transição ajuda a caminhar com segurança na carreira profissional escolhida. É um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando. Formaliza-se um compromisso entre estagiário, a instituição de ensino e a empresa com base em um plano de atividade que materializa a extensão ao ambiente de trabalho do projeto pedagógico desenvolvido nas disciplinas do currículo escolar.

Segundo Oliveira (2009a), o estágio pode ser obrigatório e não obrigatório, conforme a área de ensino e do projeto pedagógico do curso; sendo obrigatório quando é definido como tal no respectivo projeto curricular, constituindo-se como exigência para a obtenção do diploma; e não-obrigatório quando é desenvolvido enquanto atividade opcional do aluno.

Segundo Niskier e Nathanael (2006), a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, que dispôs sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de Ensino Superior e de ensino profissionalizante de segundo grau e supletivo, bem como de escolas de educação especial, marcou a história do estágio no Brasil, consagrando o instituto.

A Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008, dispõe sobre o estágio de estudantes atualmente e, de acordo com Aristeu de Oliveira (OLIVEIRA, 2009a), a empresa que não observar os requisitos da lei poderá sofrer a nulidade do compromisso de estagiário, criando o vínculo empregatício, isto é, o descumprimento de qualquer dos incisos normativos ou do termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do estudante.

“Estagiário não é empregado. Não tem os direitos previstos na CLT aplicáveis às relações de emprego. A diferença entre estagiário e empregado faz-se pelos aspectos formais e

materiais”. (NASCIMENTO, 2007, p. 173).

Barros (2008, p. 328) observa:

Já o estagiário está excluído da tutela do Direito do Trabalho, por força da Lei n. 6.494, de 1977. O estágio é uma fase da aprendizagem escolar que se realiza na empresa, durante o qual as qualificações adquiridas o transcurso do ensino técnico e profissional obtido nas escolas poderá ser experimentado e comprovado na empresa.

Como modalidades de contrato de atividade, o trabalho estágio e emprego apresentam quase os mesmos elementos. Da mesma forma que o empregado, também o estagiário comunga de duas características muito próprias do pacto de emprego: a subordinação e a pessoalidade. Mas o elemento marcante do trabalho estágio está numa diferenciação de outras particularidades da prestação: onerosidade e objeto de atuação. Em primeiro lugar, o estagiário apenas pode exercer funções que impliquem objetivamente um aprendizado que possa ser útil em suas escolhas profissionais futuras. Ou seja, deve aprender uma profissão e não apenas se habilitar a um emprego, a um posto de trabalho. Deve servir sua atuação produtiva como complemento ao que se aprende no ensino médio, curso profissionalizante ou faculdade. É por esse motivo que se reconhece que parte de seu rendimento do trabalho não se dá na forma de contraprestação financeira, mas no fruto do conhecimento. (SOUZA, 2008, p. 159).

Encerra-se este capítulo com o contexto em que se desenvolve o instituto do aprendiz, sua origem e evolução até o momento atual. A importância da formação educacional fica reconhecida, além da diferença entre os processos de formação ditados pela Lei do Aprendiz, o ECA e o instituto do estágio.

Por conseguinte, segue-se para o próximo capítulo, que tem por escopo estudar detalhadamente o aspecto formal da aprendizagem, relacionando-o com o contrato de trabalho e seus efeitos, com vistas a averiguar o aspecto legal do contrato de aprendizagem.

3 CONTRATO DE APRENDIZAGEM E CONTRATO DE TRABALHO

Neste capítulo, procura-se analisar as características que definem o contrato de aprendizagem a partir do conhecimento do contrato de trabalho, que tem origem na relação empregatícia. Parte-se da definição da relação de trabalho até chegar ao contrato de trabalho, procurando especificar as partes do contrato e suas obrigações.

3.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

O conceito de relação de trabalho é amplo. Para compreender a relação de aprendizagem, conforme a proposta deste capítulo, faz-se interessante partir da análise das situações de trabalho e emprego.

Importante se faz a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, para melhor entender *a posteriori* que a aprendizagem é uma espécie de emprego.

Para esclarecer a questão, partiu-se da lição de Delgado (2007, p. 285):

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho humano, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (com trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

E, segundo ensina a doutrina de Nascimento (2007, p. 148), tem-se:

Tanto o contrato como a relação de emprego podem dar origem ao vínculo entre empregado e empregador, distinguindo-se ambos porque, quando a origem é o contrato, o vínculo nasceu em decorrência do acordo de vontades entre sujeitos, mas quando a origem é simplesmente a relação, o vínculo não nasceu por força de um acordo de vontade entre sujeitos, mas por obra de um fato, a prestação de serviços, geradora dos mesmos efeitos.

Para Nascimento (2007), contratualismo é uma teoria que considera a relação entre empregado e empregador um contrato, residindo na tese da vontade das partes constituir o vínculo jurídico. E Süsskind (2010) define uma relação entre empregado e empregador

baseada num contrato correspondente a uma relação de emprego.

Pessoa (2009, p. 53) adiciona:

Tradicionalmente, a expressão “relação de trabalho” engloba a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho parassubordinado, de trabalho avulso e outras modalidades diversas. É, portanto, o gênero, no qual se inserem as demais. Acesa é a controvérsia para a caracterização da relação de emprego e diferenciação das espécies afins.

Delgado (2007, p. 286-287) considera:

Em face da relevância, projeção e tendência expansionista da relação empregatícia, reduzindo espaço às demais relações de trabalho ou assimilando às suas normas situações fáticas originariamente não formuladas como tal, firmou-se, na tradição jurídica, a tendência de designar-se a espécie mais importante (*relação de emprego*) pela denominação cabível ao gênero (*relação de trabalho*). Nessa linha, utiliza-se a expressão *relação de trabalho* (e, conseqüentemente, *contrato de trabalho* ou mesmo *Direito do Trabalho*) para se indicarem típicas relações, institutos ou normas concernentes á relação de emprego, no sentido específico.

Então, “há, porém, outras relações de trabalho gestadas na dinâmica social muito próximas, do ponto de vista jurídico e social, à relação empregatícia, mas que com ela não se confundem”. (DELGADO, 2007, p. 321).

Süssekind (2010, p. 263) afirma:

A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado.

Delgado (2007, p. 321-322) explica:

Em um primeiro plano, há um vínculo jurídico que, apesar de contar, do ponto de vista *prático*, com elementos configuradores da relação de emprego, recebe da ordem jurídica uma *excludente legal absoluta*, que inviabiliza o contrato empregatício – trata-se da *natureza pública* da relação jurídica formada. É o que se passa com os servidores *administrativos* das entidades estatais de direito público.[...] Em um segundo plano, há outra relação jurídica, de natureza efetivamente *privada*, que também pode contar com os elementos integrantes da relação de emprego, sem enquadrar-se no tipo legal da CLT. É o caso que ocorre com o *estágio*, desde que regularmente formado e praticado. [...] Em outro plano, há diversas outras relações sócio-jurídicas que se diferenciam da relação de emprego em vista da falta de um ou alguns dos elementos fático-jurídicos componentes do tipo legal especificado no *caput* dos arts. 2º e 3º da CLT.

De acordo com o autor supracitado, há outras figuras sociojurídicas distintas da

relação empregatícia, próximas da figura do empregado, mas que possuem regras, institutos e princípios jurídicos diferenciados.

A partir das abordagens de Delgado (2007), o contrato de estágio pode reunir os cinco pressupostos da relação empregatícia, mas legalmente não se caracteriza numa relação de emprego, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído ser regido por lei especial, como foi visto no capítulo anterior, item 2.4.3.

A lei n. 10.097, de 19.12.2000, aflora grande controvérsia ao prever que “a contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430 [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], caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços” (art. 431 da CLT). (SÚSSEKIND, 2005, p. 1022).

Conclui-se pelo exposto que o aprendiz não se caracteriza inserido numa relação de emprego, sua relação com a empresa consiste num contrato formal, cujo estudo será desenvolvido adiante.

3.2 CONTRATO DE TRABALHO

Torna-se necessário analisar os aspectos do contrato de trabalho, a fim de compará-lo ao contrato de aprendizagem. Faz-se útil também elencar a disposição dos efeitos e obrigações, para localizar a presença do poder empregatício na relação com o aprendiz.

Os professores Martins e Mauad (2006, p. 60) ensinam:

A CLT, em seu art. 442, apresenta-nos a definição do contrato de trabalho nos seguintes termos: ‘contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego’. Como se vê, considera a lei brasileira que para que tenhamos um contrato de trabalho é preciso que exista uma relação de emprego. e esta, [...] depende da existência, basicamente, de quatro requisitos, quais sejam, subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade.

Pelo mesmo viés, Delgado (2007, p. 290) expõe:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por *pessoa física* a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com *pessoalidade* pelo trabalhador; c) também efetuada com *não-eventualidade*; d) efetuada ainda sob *subordinação* ao tomador de serviços; e) prestação de trabalho

efetuada com *onerosidade*.

Acrescenta Hainzenreder Júnior (2009, p. 54):

O sujeito de uma relação jurídica é, sempre, pessoa, isto é, ser capaz de exercer direitos e assumir obrigações, por si ou por intermédio de quem o legitimamente o represente. Dentro da relação jurídica, a pessoa pode assumir dupla posição: ou é titular de uma *facultas agendi*, exercendo, ou não, a prerrogativa que lhe é outorgada, consoante o sistema jurídico em que se encontra situado (sujeito ativo), ou, ao revés, é titular da obrigação a ser cumprida em proveito de outrem (sujeito passivo).

De acordo com Delgado (2007), os efeitos contratuais abarcam obrigações dos dois sujeitos, empregador e empregado, e desdobram-se em obrigações de dar, fazer e não fazer, distribuídas entre os dois agentes da relação de emprego.

Visto que resultam do contrato de trabalho, o acordo de vontades entre as partes, bem como as obrigações de ambas, segue-se estudando a responsabilidade dos sujeitos – empregado e empregador - no contrato de trabalho.

3.2.1 Sujeitos do Contrato de Trabalho

Inicia-se pela nuance do empregado e, posteriormente, a do empregador, tendo em vista que esta monografia pretende alcançar a temática do poder empregatício, na relação de aprendizagem.

3.2.1.1 Empregado

Uma parte do contrato de trabalho configura o empregado, o qual é detentor de algumas obrigações decorrentes da relação contratual que merecem ser citadas.

Partimos do conceito legal observado: “Só se considera empregado, define o referido art. 3º, a 'pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário’”. (GIGLIO, 2000, p. 202).

Nascimento (2007, p. 163) afirma:

Empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob *dependência* de outrem

para quem ela é dirigida. Nossa lei usa a palavra “dependência”. No entanto, em lugar dela, generalizou-se hoje outra expressão, a palavra “subordinação”.

Delgado (2007, p. 608) sustenta:

Já os principais efeitos próprios ao contrato empregatício, que ficam sob a responsabilidade do obreiro, consubstanciam-se, essencialmente, em *obrigações de fazer*, isto é, obrigações de conduta. [...] Ao lado dessa principal obrigação, surgem diversas outras obrigações de conduta que se associam à própria prestação de serviços. Assim ocorre com o comportamento de boa-fé, diligência e assiduidade na execução laboral. Do mesmo modo, a conduta de fidelidade quanto aos segredos da empresa. [...] Há obrigações de conduta consubstanciadas em omissões (isto é, obrigações de não fazer). É o que se passa com a obrigação de abstenção de concorrência com as atividades do empregador, se tal for da essência da atividade contratada ou cláusula expressa ou tácita do contrato.

Gomes e Gottschalk (2000, p. 186), consideram:

Ao *dever de obediência* do empregado correspondem vários poderes do empregador, que se podem enumerar: poder de direção e de comando, poder de controle ou de fiscalização, poder disciplinar e, nas empresas, poder regulamentar e de organização. Com o exercício desses poderes surge uma pretensão do empregador a obter determinado *comportamento* do empregado, ao qual se obrigou contratualmente, e no qual se enquadra a prestação de trabalho.

Para concluir, Nascimento (2007, p. 129) explicita:

Há *empregados aprendizes*. São menores que recebem ensinamento metódico de uma profissão. Como os aprendizes são considerados empregados, a CLT é aplicável aos seus aos seus contratos de aprendizagem, com algumas especificações (CLT, arts. 403 e 428 a 433, com a redação da Lei n. 10.097, de dezembro de 2000).

Neste ponto, torna-se clara a posição do aprendiz: possui os mesmos direitos trabalhistas dos demais empregados, mas seu caráter empregatício é o de aprendiz, vinculado à empresa por intermédio de contrato de aprendizagem Assim, resta considerar que, além dos mesmos direitos, tem também as mesmas obrigações.

3.2.1.2 *Empregador*

A outra parte do contrato de trabalho é o empregador, que também assume suas obrigações, as quais se pretende expor.

Hainzenreder Júnior (2009, p. 61) vem nos ajudar nesse sentido:

Na realidade, a conceituação de empregador é consequência da identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, ou seja, a existência de prestação de serviços realizada por pessoa física, com pessoalidade, de forma não eventual, onerosa e subordinada ao tomador dos serviços. Assim, presentes tais elementos, averigua-se apenas o sujeito jurídico que tomou os serviços, e esse será o empregador independentemente da sua posição como sociedade individual, sociedade de fato ou pessoa física.

Segundo Delgado (2007), os principais efeitos do contrato empregatício que ficam sob a responsabilidade do empregador constituem as obrigações de dar, isto é, obrigações de pagar; e obrigações de fazer: assinar a Carteira de Trabalho; emitir Comunicação de Acidente de Trabalho, em caso de acidente decorrente da atividade laboral, por exemplo.

Com os efeitos e obrigações de ambos os sujeitos do contrato de trabalho revistos, antes de analisar o contrato de aprendizagem, conforme pretende-se neste capítulo, faz-se necessário conhecer com mais detalhes o processo de aprendizagem.

3.3 APRENDIZAGEM

Nesta fase abordam-se os conceitos sobre o processo de aprendizagem para progredir no desenvolvimento do tema proposto.

[...] a aprendizagem industrial, sob novas formas, vem progressivamente, nos tempos atuais, assumindo o seu antigo prestígio em todos os países altamente desenvolvidos e mesmo nos subdesenvolvidos, dada a necessidade premente, num ou noutro caso, da formação de *quadros* profissionais. A mentalidade reinante no século passado vai-se modificando, progressivamente, pelo entendimento esclarecido dos homens de empresa de que a habilidade profissional do empregado é um fator precioso, mesmo ou sobretudo quando tenha de lidar com as mais aperfeiçoadas máquinas. (GOMES; GOTTSCHALK, 2000, p. 425-426).

A aprendizagem é o processo de formação técnico-profissional a que se submete o menor, por prazo certo, objetivando qualificar-se para posteriormente disputar uma colocação no mercado de trabalho. A aprendizagem, portanto, desenvolve uma aptidão profissional no menor, sem prejuízo de sua formação escolar básica. É uma mescla de transmissão de ensinamentos metódicos especializados com a concomitante ou subsequente atividade prática no próprio mister escolhido, com vistas à futura obtenção de emprego, sem a precariedade e as condicionantes inerentes ao processo de aprendizagem. (SÜSSEKIND, 2005, p. 1021).

A aprendizagem, visando ao exercício de atividades específicas ditadas pela divisão do trabalho na vida social – é processo educacional, alternado (ensino teórico e prático), metódico (operações ordenadas dentro de um programa em que se passa do menos para o mais complexo) efetuado sob orientação de um responsável (pessoa

física ou jurídica) em ambiente adequado (condições objetivas: pessoal docente, equipamento). (OLIVEIRA,2009b, p. 246).

De acordo com Oliveira (2009b), a aprendizagem deve propiciar uma qualificação polivalente para permitir a devida adaptação do jovem ao enfrentar os avanços tecnológicos e ao buscar aperfeiçoamento. Ou seja, a aprendizagem deve ensinar a “aprender” e deve propiciar a formação de um profissional, um homem de ofício.

Fica demonstrada a importância da aprendizagem na sociedade, isto é, a responsabilidade de oferecer uma formação aos jovens para inserção no mercado de trabalho. Contudo, para formalizar a função social deste instituto é necessário um vínculo jurídico, estabelecido pelo contrato de aprendizagem.

3.4 CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Após as etapas iniciais de estudo sobre a relação de emprego e as características do contrato de trabalho, bem como a aprendizagem, chega-se à matéria desejada deste capítulo: analisar as características do contrato de aprendizagem, destacar as partes envolvidas e suas obrigações assumidas.

Nascimento (2007, p. 179-180) destaca:

A CLT (art. 428, redação alterado pela Lei n. 11.180, de 23.9.2005) assim dispõe: “Contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação”. A idade máxima não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. A comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências com a profissionalização. O contrato extingue-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos.

O contrato de aprendizagem é

um contrato especial pelo qual a empresa se compromete a contratar um aprendiz para participar de um processo educativo com vistas a assegurar-lhes uma formação técnica (conhecimentos, aptidões educacionais, pedagógicas, teóricas, desenvolvidas no ambiente escolar) e profissional (conhecimento, aptidões práticas, profissionais, desenvolvidas no ambiente da empresa) de determinado ofício ou profissão”. (PIOVESAN; CARVALHO, 2010, p. 213).

Oliveira (2009a, p. 271) sustenta:

Do contrato de aprendizagem resultam as obrigações específicas: o empregador se compromete a transmitir formação técnico-profissional de funções que demandam formação metódica; ao adolescente, e este, por sua vez, obriga-se a submeter-se ao processo das atividades programadas.

O autor esclarece, baseado na lei 10.097/00: “O contrato de aprendizagem deve ser celebrado por escrito, e sua duração deve corresponder ao tempo necessário para obter a formação, não podendo, porém, ultrapassar 2 (dois) anos”. (OLIVEIRA, 2009a, p. 271).

E observa: “[...] o aprendiz se torna empregado para todos os efeitos, gozando, pois, de todos os direitos trabalhistas e previdenciários, nestes incluída a cobertura contra acidentes do trabalho”. (OLIVEIRA, 2009a, p. 271).

“No contrato de aprendizagem visto sob outro ângulo, há direito do aprendiz de exigir a qualificação profissional e obrigação de submeter-se ao programa elaborado pela empresa e pelo centro de formação”. (OLIVEIRA, 2009a, p. 275).

Barros (2008, p. 326) afirma taxativamente:

Já a CLT, no art. 428, com a nova redação dada pela Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, e pela Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005, considera de aprendizagem o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, por meio do qual o empregador “se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 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”.

E completa: “A Jurisprudência do TST vem-lhe atribuindo a natureza de tipo especial de contrato determinado, em estreita consonância com a alteração legislativa verificada com a Lei n. 10.097, de 2000, que deu nova redação ao art. 428 da CLT”. (BARROS, 2008, p. 329).

Voltando para a lição Nascimento (2007, p. 180) tem-se:

São exigências para o contrato de aprendizagem: 1) anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social; 2) 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; 3) duração máxima do contrato de dois anos; 4) jornada diária de seis horas, sendo vedadas horas extras e compensação de horas, limite que poderá ampliar-se para até oito horas para aqueles que completarem o ensino fundamental, se forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica; 5) garantia ao aprendiz de, no mínimo, o salário mínimo horário.

O art.432 da CLT, na redação que lhe deu a lei n. 10.097, de dezembro de 2000,

determinou o módulo de tempo da aprendizagem em uma jornada de 6 horas, como regra. Excepcionalmente, a jornada poderá chegar a 8 horas, desde que o aprendiz tenha concluído o ensino fundamental e sejam contadas as horas de atividade teórica, fora do posto de treinamento.

Barros (2008, p. 328) observa:

Como se vê, o aprendiz é empregado destinatário de um contrato de trabalho por prazo determinado, de natureza especial, considerando que a obrigação de fazer por ele assumida junto ao empregador é também subordinada à obrigação principal do vínculo, que é o aprendizado.

A principal obrigação do empregador é propiciar a formação profissional (fazer), seguida da obrigação do pagamento do salário (dar), enquanto afirma a existência da subordinação do aprendiz ser mais acentuada (BARROS, 2008).

4 PODER EMPREGATÍCIO

Desenvolve-se, neste capítulo, o estudo do poder empregatício, também chamado de poder intra-empresarial, ambas as denominações defendidas por Delgado (2007). Outros doutrinadores adotam o termo “poder diretivo” para se referir ao comando do empregador sobre o empregado, enquanto o mesmo autor denomina poder diretivo para uma parcela do poder geral do empregador.

No entanto, ao considerar-se mais prático o primeiro termo definido por Delgado (2007), tendo em vista que este refere-se a um fenômeno global do poder, no âmbito da relação de emprego, e em função da sua importância no sistema econômico e social, preferiu-se adotar aqui 'poder empregatício'.

O autor considera que duas faces do poder empregatício, o poder diretivo e o poder disciplinar, justificadas por terem alcançado certa amplitude, consistência e identidade, merecem, portanto, sua designação própria.

Pretende-se buscar a origem do fenômeno existente na relação de emprego, entender o conceito, sua importância, bem como verificar sua ocorrência na relação de aprendizagem, objeto do nosso trabalho.

Começa-se a pesquisa seguindo os passos da etimologia, ciência que esclarece:

[...] a palavra *poder* está vinculada à idéia de chefia, consiste em fazer os outros agirem da forma pretendida pelo emissor da vontade. Para que ocorra a aceitação desse poder e a concretização da ordem, será necessária a aceitação do comando, ou seja, o poder emanado por uma pessoa vincula-se à sujeição e obediência de outra. Transferindo-se para a relação de emprego, esse “poder” recai sobre a figura do empregador, na medida em que é o proprietário dos meios de produção; porquanto é a autoridade na empresa; porquanto pactuou em um contrato; porquanto controla juridicamente o conjunto da estrutura empresarial; porquanto assumiu os riscos da atividade empresarial. (HAINZENREDER JÚNIOR, 2009, p. 62).

Segundo Hainzenreder Júnior (2009), encontra-se apenas uma referência na legislação trabalhista sobre a direção do serviço, qual seja, o art. 2º, CLT, quando considera empregador aquele que ‘dirige a prestação de serviços’.

4.1 SUBORDINAÇÃO

Para estudar o poder empregatício é necessário antes abordar a subordinação, considerada a outra parte do fenômeno do poder empregatício, a qual faz parte da relação de emprego.

É importante entender o processo da subordinação para verificar como esta situação também existe no contrato de aprendizagem.

Giglio (2000, p. 202) afirma:

Todo contrato de trabalho estabelece a subordinação do empregado à empresa. Essa subordinação, ou dependência, para usar a expressão do art. 3º da Consolidação, constitui, aliás, a nota distintiva entre a prestação de serviços autônomos e a relação de emprego, aquela regulada pelas disposições do Direito Civil (locação de serviços), esta objeto do Direito do Trabalho.

Nascimento (2007, p. 164) ensina:

Subordinação e poder de direção são verso e reverso da mesma medalha. A subordinação é a situação em que fica o empregado. O poder de direção é a faculdade mantida pelo empregador, de determinar o modo de execução da prestação do trabalho para que possa satisfazer o seu interesse. Ambas se completam. O empregado é um subordinado porque ao se colocar nessa condição consentiu por contrato que o seu trabalho seja dirigido por outrem, o empregador. Este pode dar ordens de serviço. Pode dizer ao empregado como deverá trabalhar, o que deverá fazer, em que horário, em que local etc. é que o empresário, como tal, organiza a sua atividade. Logo, o empregado atua em uma organização do empresário.

Assim complementa Giglio (2000, p. 203):

Seja ela qual for, porém o certo é que *a subordinação do empregado existe, de fato, como contrapartida ao poder de comando do empregador*. O fato indubitável é que, sendo detentor dos meios de produção, o empregador *comanda* que deles se utiliza, *ordena* seus empregados, *impõe-lhes* sua vontade, assim como é fato que quem se vincula a uma empresa, por intermédio de um contrato de trabalho, se obriga a obedecer às ordens do empresário, a sujeitar-se às suas diretrizes, a respeitar sua determinação.

Consoante Hainzenreder Júnior (2009, p. 72-73),

o termo *subordinação* denota uma idéia de sujeição ou submissão ao poder de outros, na medida em que a origem etimológica da palavra deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), que traduz um estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição. A Consolidação das Leis do Trabalho aborda o instituto da subordinação expressamente, o qual é extraído da palavra *dependência* quando, no art. 3º, define o empregado como: “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, **sob dependência** [grifo do autor] deste e mediante salário.”

A Consolidação das Leis do Trabalho aborda o instituto da subordinação, extraído da palavra *dependência*, no art. 3º, conforme Hainzenreder Júnior (2009); a subordinação jurídica fornece ao empregador as características do poder de dirigir e comandar a prestação de serviços, controlar e punir. (PESSOA, 2009).

Para Martins (2007, p. 132), “subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho”.

Machado (2009, p. 100) constata:

A noção de subordinação continua válida como critério jurídico, eis que os argumentos em favor de sua subsistência não se esgotaram. Pode-se, ainda, catalogar vários argumentos que sustentam a noção de subordinação jurídica. O primeiro, é inegável que a condição de subordinação continua sendo inerente à relação de trabalho, e somente isso justifica um Direito do Trabalho, pois não teria outra função senão a proteção ao empregado. [...] O segundo é que, mais do que uma condição, que é peculiar à relação de trabalho, o termo subordinação jurídica é rico de virtudes, pois sintetiza a condição de assalariado. O terceiro, deve-se reconhecer que é a subordinação jurídica que demarca a história de luta e de construção do direito laboral, tendo papel decisivo na elaboração de um direito social [...] Por fim, a subordinação jurídica não mascara uma relação de sujeição do trabalhador ao empregador, ao contrário, reconhece.

Melhado (2003, p. 94) observa:

Mas, afinal, qual o porquê dessa relação de mando e sujeição? Qual a causalidade de fenômeno? ‘A resposta é óbvia e tem caráter econômico’, responde Palma Ramalho. A submissão disciplinar é uma escolha, uma eleição do trabalhador. A ‘opção é feita pela segurança econômica acrescida que, em princípio, lhe é assegurada no trabalho por conta de outrem, através da maior extensão da obrigação remuneratória do empregador’. Com efeito, ‘podendo o trabalhador desenvolver a sua atividade de uma forma autônoma’, elege sujeitar-se ‘voluntariamente ao domínio do empregador e, sobretudo, ao poder disciplinar em troca de uma remuneração certa, sem risco e independentemente da utilidade real da prestação que efetua para o credor [...] O que está em causa na sujeição do trabalhador ao poder disciplinar não é a sua atividade laborativa mas o seu emprego – o seu posto de trabalho ou o vínculo contratual que o liga de uma forma duradoura à empresa ou à organização do empregador’.

Após a análise da subordinação, apresenta-se o conceito do poder empregatício a fim de se perceber se o mesmo fenômeno será observado no contrato de aprendizagem.

4.2 CONCEITO DE PODER EMPREGATÍCIO

Conceitua-se agora o poder empregatício, denominado também poder diretivo.

Lembra-se que este estudo adotou a especificação de poder empregatício por este integralizar todos os desdobramentos do poder do empregador, na relação de emprego, embora vários doutrinadores prefiram fazer referências autônomas para as diversas faces do mesmo fenômeno.

Delgado (2007, p. 631) dispõe:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o *conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços*.

Nascimento (2007, p. 225) concorda: “Cabe ao empregador organizar a atividade. Aliás, não é por outra razão que o conceito de empresa se faz como a organização do capital e do trabalho, fatores necessários para a produção de bens e prestação de serviços”.

Já Hainzenreder Júnior (2009, p. 71), observa que a subordinação faz parte da direção, como já foi visto no capítulo anterior, no item 3.3:

Todas as formas de manifestação do poder patronal, todavia, dependerão da concretização da ordem e da aceitação do comando, isto é, o poder emanado pelo empregador vincula-se à sujeição e obediência pelo empregado. Portanto, ao analisar-se o poder de direção, não há como deixar de se reportar a um aspecto fundamental que caracteriza a figura do empregado: a subordinação.

As duas dimensões do poder empregatício que têm alcançado certa consistência e identidade próprias, a ponto de justificarem, pacificamente, sua designação como amplitude.

Para entender melhor o fenômeno do poder empregatício, detalha-se a seguir suas dimensões - direção, regulamentação, fiscalização e disciplina - todas em decorrência dos efeitos do contrato de trabalho.

4.1.1 Poder de direção

Dedica-se atenção ao poder de direção, uma das dimensões do poder empregatício. Seguindo as explicações de Delgado (2007, p. 633), tem-se:

Poder diretivo (ou poder *organizativo* ou, ainda, *poder de comando*) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização

da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.

Através da escrita de Hainzenreder Júnior (2009), sabe-se que Sandra Lia Simon defende que o poder organizacional seria o poder diretivo propriamente dito, o qual consiste na faculdade do empregador de ordenar tanto o capital como o trabalho, com a finalidade de objetivar a direção e a administração do empreendimento.

Compreende a definição dos fins econômicos, a determinação da estrutura jurídica, a fixação de cargos e funções bem como das suas respectivas atribuições, a ordenação e estruturação do processo de trabalho, dentre outras atividades. Assevera que o poder de controle (faculdade do empregador de fiscalizar as tarefas profissionais realizadas pelos empregados) e o poder disciplinar (prerrogativa de aplicar sanções) seriam apenas desdobramentos do poder organizacional (diretivo), com intuito de apenas dar efetividade a esse. (HAINZENREDER JUNIOR, 2009, p. 66).

No mesmo sentido, Gomes e Gottschalk (2005, apud HAINZENREDER JÚNIOR, 2009, p. 68) explicitam:

O entendimento de que o poder regulamentar e poder disciplinar são corolários de um poder geral de direção é sustentado por Orlando Gomes e Elson Gottschalk. Revelam que o poder geral de direção é um direito reconhecido pela ordem constituída, que permite ao empregador utilizar a força de trabalho do empregado no melhor interesse da empresa. Isso porque o contrato de trabalho limita-se a colocar o empregado à disposição do empregador, o qual adquire um direito de direção contínua sobre a atividade do trabalhador no curso da relação de emprego.

Adiciona-se a posição de Hainzenreder Júnior (2009, p. 71):

Todavia, apenas para utilizar uma denominação uniforme, não olvidando que também há poder de controle, poder disciplinar, entre outros, elegemos “poder diretivo” para enunciar o poder que o empregador assume na relação de emprego como consequência da assunção dos riscos da atividade econômica, o que lhe permite ditar normas regulamentares, coordenar, organizar, fiscalizar, impor sanções de natureza disciplinar e educativa ao empregado, bem como adequar a prestação de serviços como forma de alcançar o fim empresarial a que se dedica o negócio.

Apesar de encontrarmos referências de poder diretivo, ora poder de direção, considera-se a dimensão compreendida, pelo mesmo significado percebido, voltado para explicar a legitimidade da gestão da produção, restando detalhar as demais dimensões, como seguem.

4.1.2 Poder Regulamentar

O poder regulamentar, segundo a vertente doutrinária dominante, é um simples meio de concretização do poder empregatício, configura uma forma escrita de dar o conhecimento da organização do sistema de produção.

Consoante Delgado (2007, p. 634), “*poder regulamentar* seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador, dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa”.

Da mesma forma, Nascimento (2007, p. 225) ensina:

Decorre ainda do poder de organização a importante função regulamentar do empregador, isto é, o seu direito de elaborar um regulamento de empresa, contendo normas, especialmente disciplinares, a que se sujeitarão os empregados.

Hainzenreder Júnior (2009, p. 66-67) elucida questões doutrinárias acerca do poder regulamentar:

A denominação “poder punitivo” é preferida por Aldacy Rachid Coutinho, pois se revela, em sentido amplo, no poder de regulamentar, pela criação de um conjunto de regras obrigatórias no seio da empresa determinantes de deveres, tipificando e estabelecendo as sanções e, em um aspecto restrito, no próprio poder punitivo, como poder de imposição das penalidades disciplinares, ante eventuais faltas intencionais cometidas pelos empregados, no próprio interesse, para corrigi-las e assegurar a conformidade das condutas com a necessidade do serviço.

Pode-se considerar o poder regulamentar como uma expressão do poder empregatício, bem como a comunicação formal das regras gerais estabelecidas pelo empregador. Para conferir a efetividade do normativo interno, nasce o poder fiscalizatório.

4.1.3 Poder Fiscalizatório

Entende-se que o poder fiscalizatório contribui para o exercício poder empregatício, também chamado de poder de controle.

Com a doutrina Delgado (2007, p. 636), apreende-se:

Poder fiscalizatório (ou *poder de controle*) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo de prestação de trabalho e a

própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as *revistas*, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle.

Nascimento (2007, p. 226) define claramente:

Significa o direito de o empregador fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados. Justifica-se uma vez que, sem controle, o empregador não pode ter ciência de que, em contrapartida ao salário que paga, vem recebendo os serviços dos empregados.

O poder fiscalizatório é um instituto ao qual se impõem cuidados, já que seus ditames não podem ser abusivos e não podem configurar excessos; deve-se, pois, respeitar a dignidade do ser humano, assunto este que será melhor apresentado no item 4.4 desta monografia.

4.1.4 Poder Disciplinar

Volta-se agora o viés analítico para o poder disciplinar, a fim de completar o estudo do conceito de poder empregatício.

Delgado (2007, p. 638) assim define:

Poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.

Importante também é a observação de Nascimento (2007, p. 227): “No direito brasileiro as penalidades que podem ser aplicadas ao empregado são a *suspensão disciplinar* e a *advertência*”.

Da mesma forma, Santos (2009, p. 189) afirma:

Deve-se observar que em relação às sanções de advertência e de suspensão disciplinar não encontramos disposição legal para sua aplicação desmesurada a todos os tipos de empregados. A primeira é oriunda dos costumes trabalhistas e a segunda, a suspensão disciplinar, só é permitida pelo prazo máximo de 30 dias.

Nascimento (2007, p. 227) detalha:

A lei brasileira autoriza a suspensão disciplinar do empregado, por até 30 dias, ao dispor que “a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos

importa na rescisão injusta do contrato de trabalho” (art. 474 da CLT) [...] Como é prevista suspensão, admite-se a punição do empregado com advertência, embora não prevista pela CLT. Quem tem poder maior por certo terá, também, nele compreendido um poder menor, que é o de advertir, que acarreta conseqüências morais, mas não implicações econômicas como a suspensão, cujo resultado, além da proibição do trabalho durante o seu cumprimento, será a perda dos salários dos dias respectivos, mais do repouso semanal. (NASCIMENTO, 2007, p. 227).

Para fechar o tópico, pode-se adotar a conclusão de Santos (2009, p. 192):

Dessa forma, o “poder disciplinar” consiste na aplicação de várias sanções pelo empregador ao empregado pela quebra de regras de comportamento estabelecidas pela legislação, normas internas da empresa, seja existente no regulamento de empresa ou em quadro de avisos, seja através de ordens verbais. Portanto, não existe na lei trabalhista, salvo a suspensão disciplinar do trabalhador estável (CLT, art. 474), uma gradação das sanções aplicáveis aos empregados, embora possa haver previsão nas regras internas, por meio de regulamento empresarial ou negociação coletiva de trabalho.

Em suma, constatou-se que os desdobramentos do poder empregatício são percebidos na relação de emprego e, para compreender a situação, faz-se necessário conhecer os fundamentos que tentam explicar o fenômeno.

4.2 FUNDAMENTOS DO PODER EMPREGATÍCIO

Inicia-se o estudo dos fundamentos do poder empregatício para entender sua existência.

A análise da legitimidade do poder empregatício se divide em duas abordagens: uma legal e outra doutrinária. “Há um fundamento legal, o art. 2º da CLT, que, ao definir empregador, qualifica-o como aquele que *dirige* a prestação pessoal dos serviços dos seus empregados”. (NASCIMENTO, 2007, p. 224).

Não há norma trabalhista que defina o fenômeno do poder empregatício diretamente, conforme explica Delgado (2007), mas, indiretamente, a existência deste poder deriva do conjunto de prerrogativas do contrato de trabalho.

Portanto, Delgado (2007, p. 650) afirma:

Entre essas normas que, indiretamente, reportam-se ao poder empregatício destaca-se, na CLT, o preceito contido no *caput* do art. 2º celetista, que menciona a prerrogativa deferida ao empregador no tocante à *direção da prestação* dos serviços. Destacam-se, também, na mesma linha, certos preceitos celetistas que reconhecem, em alguma proporção, o chamado *jus variandi* do empregador no contexto do contrato

(ilustrativamente, o art. 469, CLT, que trata de transferência de local de trabalho; o parágrafo único do art. 468, CLT, que trata da prerrogativa da *reversão* ao cargo efetivo do empregado ocupante de cargo de confiança). Há que se destacar, ainda, o art. 474 da CLT, que reconhece e fixa limites temporais à *suspensão disciplinar* no âmbito empregatício.

Encontram-se, na teoria justrabalhista, três correntes doutrinárias que buscam explicar a legitimidade do poder empregatício: institucionalista; publicística; contratualista.

A doutrina de Mauricio Godinho Delgado (DELGADO, 2007) leciona que a corrente institucionalista se reporta à idéia de empresa como instituição; a publicística se refere à delegação do poder público; enquanto a corrente contratualista fundamenta-se no contrato.

De acordo com o autor, outra corrente ainda se expressa, a da propriedade privada, que não se sustenta mais, baseada no poder restritivo de liberdade.

Por fim, do ponto de vista de um raciocínio estritamente jurídico, as insuficiências dessas concepções são gritantes: afinal, se residisse na propriedade privada o título jurídico de tal poder, ele sequer existiria no largo espectro de estabelecimento e empresas contemporâneas em que a titularidade do empreendimento não repousa nas mesmas mãos dos titulares do direito de propriedade. (DELGADO, 2007, p. 642).

Com o mesmo entendimento, Nascimento (2007, p. 224) comenta:

[...] a *teoria da propriedade* privada. O empregador manda porque é o dono. Está atualmente afastada. [...] a *teoria institucionalista*, que, por conceber a empresa como uma instituição, defende o direito do empregador de nela exercer a autoridade e o governo, condições indispensáveis e características do todo grupo social institucionalizado.

A aplicação de sanções disciplinares é autorizada pela sua natureza institucional, considerando o direito de punir disciplinarmente uma necessidade da conservação da empresa e uma direção para cumprir sua finalidade econômico-social, conforme o entendimento de Delgado (2007). Isto é, a ordem na organização interna da empresa exige uma direção. Consoante o mesmo autor, a concepção institucionalista funciona mais como uma justificção do poder, do que uma explicação propriamente.

A corrente publicística concebe o poder empregatício como delegação do poder público. Pretende fundamentar o poder empregatício como delegação de poder público e, da mesma maneira que a corrente institucionalista incorpora uma matriz autoritária (DELGADO, 2007).

A corrente contratualista é defendida pela maioria dos doutrinadores para fundamentar o poder empregatício.

Parece-nos, de forma clara, que o vínculo entre empregado e empregador é de natureza contratual, pois ninguém é empregado ou empregador contra a sua vontade. Mesmo que se dê uma relação de emprego tácita, sem que nada haja combinado entre as partes, na verdade a vontade delas estará presente para a constituição dessa relação. (MARTINS; MAUAD, 2006, p. 60).

[...] a *teoria contratualista*, segundo a qual o poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho, ajuste de vontades no qual o empregado espontaneamente se põe em posição de subordinação, aceitando a direção da sua atividade pelo empregador. É a predominante. (NASCIMENTO, 2007, p. 224).

Delgado (2007, p. 645) dispõe:

É o contrato, de fato, o elemento que melhor confere suporte à origem e reprodução jurídicas de tal fenômeno de poder. Efetivamente o pacto de vontades (expresso ou tácito), que dá origem à relação de emprego, importa em um conjunto complexo de direitos e deveres interagentes de ambas as partes, em que se integra o poder empresarial interno.

Ainda conforme Delgado (2007), a visão do contratualismo abrange a noção de liberdade e vai além da relação entre empregado e empregador, integrando a empresa no meio social diante da realidade de negociação coletiva existente atualmente, possibilitando harmonizar os interesses das partes.

4.3 NATUREZA JURÍDICA DO PODER EMPREGATÍCIO

Segue-se o estudo buscando conhecer como a teoria jurídica explica a natureza do poder empregatício. Para tanto, avalia-se que a doutrina explica a natureza jurídica segundo as seguintes situações:

A pesquisa acerca da natureza jurídica do poder empregatício tem gerado algumas concepções distintas e inconciliáveis. Entre elas destacam-se quatro vertentes tradicionalmente mencionadas pelos autores: a concepção de poder como *direito potestativo*; poder como *direito subjetivo*; poder como fenômeno de *caráter senhorial/hierárquico*; e finalmente, a concepção de poder como *direito-função*. [...] há ainda a novel concepção de poder como relação jurídica contratual complexa. (DELGADO, 2007, p. 651).

A terminologia *poder hierárquico*, também denominada de poder de comando, é adotada por Simone Cruxên Gonçalves, definindo como a faculdade conferida ao empregador de dirigir a prestação pessoal do serviço do seu empregado, de elaborar normas e de aplicar penalidades, se necessárias, à manutenção da ordem interna da empresa. A autora admite o poder hierárquico como um direito postestativo por ser um poder reconhecido pelo ordenamento jurídico de determinadas pessoas influírem com uma declaração de vontade sobre situações de outras. Leciona não ser possível o alcance dos fins econômicos e sociais que a empresa se destina se não fosse facultado

ao empregador o exercício do aludido poder. Subdivide o poder hierárquico em poder diretivo (faculdade conferida ao empregador de organizar técnica e economicamente a empresa e dirigir a prestação pessoal de serviço do empregado) e poder regulamentar (faculdade do empregador de elaborar as normas a serem observadas no âmbito da empresa). (HAINZENREDER JÚNIOR, 2009, p. 67).

Nascimento (2007, p. 225) conclui:

Para alguns é um *direito potestativo*, significando que contra o seu exercício nada se poderá opor, como em todo direito potestativo. Este é o direito que é exercitado por alguém sem possibilidade de objeção por parte daqueles que são alcançados. Como se vê, essa teoria não se justifica pela amplitude que dá aos poderes do empregador.

Outra concepção para a natureza jurídica do poder empregatício, segundo Delgado (2007), é baseada no direito subjetivo por intermédio da prerrogativa conferida ao titular no sentido de agir para satisfação de interesse próprio em conformidade com a norma ou cláusula contratual, assumindo uma obrigação.

O direito subjetivo tende a garantir a correspondência entre liberdade de querer e liberdade de agir. O direito objetivo, porém, visa manter, estabelecer ou restabelecer a ordem social, impondo restrições à liberdade de agir. O direito subjetivo volta-se para o bem individual – querer = agir -, enquanto o direito objetivo volta-se para o bem grupal – equilibrar as manifestações do querer, restringindo o agir -, que, em última análise, é tornar possível a convivência entre os membros do grupo e a coexistência dos grupos. (CASTRO, 1999, p. 231).

Hainzenreder Júnior (2009) afirma que Octavio Magano não adota a denominação “faculdade” para conceituar o poder diretivo, pois considera mero atributo do direito, uma qualidade ou potência, a qual lhe é inerente e que, por isso mesmo, não se pode ter extensão maior do que o objeto a ser definido. Desse modo, prefere a definição de poder diretivo como a capacidade, oriunda do seu direito subjetivo, ou então da organização empresarial, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades daquela.

O problema da liberdade e da responsabilidade faz-nos voltar às questões relativas ao *querer* e ao *agir*, ao direito subjetivo e ao direito objetivo. Observemos, porém, que a pessoa – indivíduo socializado – é formada para orientar o querer e o agir através da conscientização da vida no contexto de valores, modelos, padrões e normas sociais. As restrições à liberdade objetivam tornar possível a convivência dos indivíduos e a coexistência de interesses particulares e coletivos. A responsabilidade decorre da educação: a consciência da estrutura axiológica para o equilíbrio da vida grupal é acompanhada da exigência de comportamento correspondente a esse conhecimento. A responsabilidade é função da liberdade, isto é, da determinação dos atos pelo uso do arbítrio pessoal e da vontade, adquirido no processo socializador. O equilíbrio entre os direitos individuais encontra-se na estruturação do direito objetivo. Com efeito, conta este com a especialização de instituições capazes de mantê-lo e com responsáveis por

sua atualização em face das mudanças sociais. O indivíduo é preparado para viver em determinados agrupamentos, e a sociedade, que o formou para tanto, cobra-lhe a responsabilidade pelas ações desenvolvidas com o conhecimento dos valores, dos padrões, dos modelos e das normas. (CASTRO, 1999, p. 236).

Conforme Delgado (2007, p. 653), “direito subjetivo e obrigação são conceitos especificamente delimitados pelo título jurídico que os formulou [...] não conferindo ao titular a amplitude de ação inerente à idéia de direito potestativo”. Ele considera a concepção do direito subjetivo uma forma unilateral, pois investe ao empregador uma vantagem propiciada pela conduta em conformidade com a ordem jurídica. O caráter hierárquico para explicar a natureza jurídica do poder empregatício decorre da nossa cultura autoritária e elitista, alicerçado na natureza hierárquica inerente à empresa ou considerado como decorrência necessária do contrato. (DELGADO, 2007).

Para Hainzenreder Júnior (2009, p. 68), todavia,

[...] a noção de poder hierárquico tem sido evitada pela doutrina, na medida em que traduz uma visão corporativista incompatível com a nova ordem jurídica, pois denotava a supremacia de alguém superior, no caso o empresário, sobre os inferiores subordinados, que seriam os empregados. Desse modo, comungamos com o entendimento de que o poder diretivo constitui poder jurídico, exercitado entre esferas jurídicas, abrangendo empregado e empregador, superando-se, assim, a idéia de um poder hierárquico sobre a pessoa e exercido sem limitações.

A teoria com base no direito-função para explicar a natureza jurídica do poder empregatício merece atenção como se nota a seguir.

Na concepção de Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena, a direção que qualifica a pessoa como empregador é um poder-função atrelado a um campo certo de misteres, que tem por objeto o cumprimento de determinados fins, de natureza técnica. Leciona que, ao conceber-se a empresa como unidade técnico-econômica de produção ou troca de bens e serviços, duas ordens básicas de consideração devem ser expostas: externamente, a empresa realiza fins; internamente, organiza-se e opera. Para que se alcance a finalidade empresarial, torna-se indispensável a coordenação e a harmonização entre as atividades desenvolvidas pela empresa. Dessa forma, considerando que a assunção de riscos da atividade econômica recai tão somente sobre o empregador, é este quem deverá imprimir os rumos do negócio e conduzir a atividade laboral. (HAINZENREDER JUNIOR, 2009, p. 64).

Direito-função constitui o poder atribuído ao titular para agir em tutela de interesse alheio, e não de estrito interesse próprio. A potestade inerente ao direito-função não se esgotaria na prerrogativa favorável ao titular, importando também na existência correlata de um dever a ele atribuído. [...] O empregador exerceria, desse modo, seu direito-função não em seu exclusivo interesse, mas tendo em vista o interesse da comunidade dos trabalhadores contratados. (DELGADO, 2007, p. 656).

Nascimento (2007, p. 225) ensina:

Para outros, é um *direito-função*, uma vez que aumenta gradativamente a participação dos trabalhadores nas decisões da empresa, limitando-se assim a amplitude do poder

patronal de direção, a ponto de se transformar em conjunto de deveres do empregador par com os seus empregados. Direito-função é a imposição do exercício de uma função pela norma jurídica a alguém, com o que o titular do direito passa a ter obrigações. Descaracteriza-se, assim, o poder de direção. Há, no entanto, inegável progresso nessa conceituação.

No entanto, Delgado (2007) não se encontra à vontade com a corrente do direito-função, apesar de reconhecer avanços, pois o titular do direito também se encontra submetido a um dever, cumprir o interesse da empresa; portanto, prefere uma nova concepção, nomeada como “relação jurídica contratual complexa”.

Neste sentido, o autor afirma:

No caso do poder empregatício, essa concepção de natureza jurídica não estaria, certamente, nas noções de direito potestativo, direito subjetivo, fenômeno hierárquico ou direito-função. Nenhuma dessas concepções – a par das demais lacunas e deficiências que lhe têm sido apontadas – ultrapassaria a configuração delimitada característica do fenômeno do poder empregatício em certa época histórica específica. Mesmo a mais avançada delas (direito-função) não teria suplantado, como visto, os limites de se ter configurado nitidamente de *mera transição*. (DELGADO, 2007, p. 658).

Portanto,

o poder intra-empresarial seria uma relação jurídica contratual complexa, qualificada pela plasticidade de sua configuração e pela intensidade variável do peso de seus sujeitos componentes”. [...] Relação jurídica contratual complexa, plástica e de assimetria variável entre empregador e empregado, considerados em sua projeção individual e coletiva, mediante a qual prevêm, alcançam ou sancionam condutas no plano do estabelecimento e da empresa. A idéia de previsão prevalece quando se reporta ao poder diretivo/regulamentar; as idéias de alcance, concretização e sanção prevalecem quando se reporta ao poder diretivo/fiscalizador/disciplinar. (DELGADO, 2007, p. 659).

Defende o autor: “A concepção relacional do poder empregatício teria a virtude de abraçar todas as possibilidades históricas concretas de configuração dos denominados poderes diretivo e disciplinar”. (DELGADO, 2007, p. 659).

E continua:

Na verdade, para a novel concepção teórica trabalhista, o poder intra-empresarial não seria um poder *do* empregador (e, obviamente, nem *do* empregado). Seria uma relação de poder própria a uma realidade socioeconômica e jurídica específica, a relação de emprego. Seria, assim, um poder *empregatício*, um poder específico à relação e contrato empregatícios e não a um único de seus sujeitos. Seria uma relação que assume intensidade e sincronia distintas quanto à participação dos sujeitos envolvidos e conteúdo distinto quanto aos direitos e obrigações resultantes da respectiva relação jurídica contratual de poder. (DELGADO, 2007, p. 661).

Expostos os fundamentos e a natureza do poder empregatício, carece o estudo de abordar os limites e fronteiras da relação empregatícia, de modo a verificar onde inicia o direito de uma parte do contrato de trabalho e onde começa o direito da outra.

4. 4 LIMITES DO PODER EMPREGATÍCIO

Esta parte requer uma chamada de atenção para o necessário respeito entre as partes, atitudes que podem eclodir em conflitos trabalhistas, isto é, pesquisar os instrumentos jurídicos que garantem a dignidade das pessoas envolvidas na atividade laboral.

As fronteiras entre o poder empregatício e a subordinação consistem nos limites impostos pelo ordenamento jurídico, diretamente ou indiretamente, indicando certamente que tal poder não é absoluto, seja pela lei, pelo contrato individual, pela finalidade da gestão, pelos bons costumes, pela ordem pública, pela relação humana.

A conduta da empresa para com os funcionários, zelando pelas relações de maneira vertical e horizontal, deve ser pautada pela ética, pelo convívio norteado por valores e princípios nobres, de forma a, pelo trabalho, as pessoas poderem se humanizar e fazê-lo, igualmente, em relação ao meio em que vivem. (BACARAT, 2008, p.316).

“Assim, o empregador deve agir em conformidade com os preceitos constitucionais e infraconstitucionais de proteção à saúde física e mental do trabalhador”. (BACARAT, 2008, p. 335).

Segundo Hainzenreder Júnior (2009), o ordenamento jurídico brasileiro não denota expressamente até que ponto são permitidas as atividades de fiscalização e de controle empresarial. Contudo, afirma que existem regras e princípios aptos a averiguar o exercício legítimo ou abusivo do poder de direção.

Relativamente ao poder disciplinar,

De todo modo, há, obviamente, um mínimo de limites à aplicação de penalidades pelo empregador, mesmo à luz do atual Direito do Trabalho. Esses limites são postos pelos chamados critérios de fixação de penalidades trabalhistas no contexto empresarial. Tais critérios de fixação de penalidades podem, sinteticamente, ser assim arrolados: natureza da matéria envolvida na infração objetivada; nexos causal entre a falta e a penalidade; adequação entre ambas; proporcionalidade entre elas; imediatividade da punição; ausência de perdão tácito; ausência de duplicidade punitiva (*non bis in idem*); inalteração da punição; ausência de discriminação. Arrola-se, ainda, na doutrina e na jurisprudência, o critério da gradação entre as penalidades. (SANTOS, 2009, p. 188).

O limite de atuação do poder empregatício de empregador, assim, deve atender os preceitos constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III), do solidarismo (art. 3º, inc. I) e da função social da propriedade (art. 170, inc. III), evitando-se atitudes patronais que causem prejuízos psicofísicos ao trabalhador. (BACARAT, 2008, p. 335).

Os próprios direitos individuais do artigo 5º da Constituição Federal, pelos quais uma pessoa deve ser respeitada, sem sofrer discriminação, não pode ser submetida a tratamento degradante, direito a liberdade de crença, a intimidade, a privacidade, a honra, a imagem entre outros.

Na esfera civil também encontram-se limites para o empregador:

O art. 187 do Código Civil estabelece, ainda, a normatização da teoria do abuso de direito na esfera da responsabilidade civil, mas é o art. 421, do mesmo diploma legal, na qualidade de cláusula geral, ao enunciar que a 'liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contratual', que impõe uma conduta respeitosa e leal das partes contratantes, de forma a ser, qualquer abuso, considerado ilícito que ensejará a devida e justa indenização. Por fim, em razão da cláusula geral da boa-fé objetiva prevista, no art. 422 do código Civil, existem deveres anexos de conduta do empregador, que devem ser observados antes, no decorrer e após o término do contrato de trabalho. (BACARAT, 2008, p. 336).

O autor ainda sustenta que,

indubitavelmente, essa imposição de comportamento positivo ao titular da empresa, quando manifestada na esfera trabalhista, significa um atuar em favor dos empregados, o que na prática, é representado pela valorização do trabalhador, por meio de ambiente hígido, salário justo e, acima de tudo, por um tratamento que enalteça a sua dignidade enquanto ser humano. (CF, arts. 1º, 3º, 6º, 7º, 170 e 193) (BACARAT, 2008, p. 343).

A própria Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que consagrou o direito ao trabalho digno, a dignidade do trabalhador, estabelecendo diretrizes para o ordenamento jurídico vigente, define condições que funcionam como limites ao exercício do poder empregatício.

“A incidência dos direitos fundamentais em todas as relações jurídicas também tem o intuito de proteger a dignidade da pessoa humana”. (PIOVESAN; CARVALHO; 2010, p. 70).

Do estudo dos limites do poder empregatício, pode-se perceber que o Direito do Trabalho reconhece a existência do fenômeno e simultaneamente, abarca normas de proteção ao trabalhador para inserir uma fronteira de direitos na relação de emprego. Juntamente com o Direito Civil, de acordo com os preceitos da Constituição Federal, esquiva abusos e excessos eventuais cometidos no ambiente de trabalho, garantindo um ambiente digno, não somente para trabalhar, mas para viver, pois vivemos constantemente em trabalho.

4.5 PODER EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Pode-se compreender a existência do poder empregatício no contrato de trabalho, de acordo com a matéria vista anteriormente.

Não se pode em momento nenhum negar que o contrato de trabalho se baseia em princípios de boa-fé e da diligência profissional, portanto, gera obrigações para ambas as partes, ou seja, direitos e deveres. (BACARAT, 2008, p. 271).

O aprendiz tem direito de exigir da empresa a qualificação profissional e tem a obrigação de se submeter ao programa elaborado pela empresa e pelo centro de formação, conforme ensina Oliveira (2009b).

O contrato de aprendizagem é um contrato que confere ao aprendiz direito trabalhista, definido pela legislação em vigor, igualando-o à condição de empregado. Por conseguinte, também o aprendiz se submete ao regulamento interno da empresa e das demais condições enunciadas pelo gestor do processo produtivo, de forma semelhante aos demais trabalhadores.

De acordo com Barros (2008, p. 333):

O contrato de aprendizagem extingue-se com o advento do seu termo, ou com o implemento de idade de 24 anos (art. 18 da Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005), independentemente de ter ou não o menor concluído o aprendizado, ou, ainda, antecipadamente nas seguintes hipóteses: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou por solicitação do aprendiz.

Como a falta disciplinar grave cometida pelo aprendiz extingue o contrato de acordo com Barros (2008), configurando-se motivação para justa causa, encontra-se nesta situação, a submissão ao poder disciplinar estabelecido pelo empregador, amparado pelo poder empregatício como foi apresentado. O aprendiz deve ser orientado para suas obrigações, sua conduta, para aproveitar melhor a aprendizagem e zelar pelo seu contrato.

Lembrando a outra face do poder empregatício, a subordinação, Machado (2009, p. 110):

Na medida em que a subordinação jurídica remete a um vínculo jurídico (relação de emprego) com um quadro jurídico de proteção uniforme de garantias mínimas, certamente está se dando eficácia ao princípio da igualdade e da não discriminação, que são garantias da Constituição brasileira.

Com base no estudo de Machado (2009), pode-se entender que a sujeição que fundamenta a subordinação concorda com a existência do poder empregatício, impondo limites ao empregador nos âmbitos da jornada de trabalho bem como na vida privada do trabalhador.

Oliveira (2009, p. 275) registra: “Também não se afasta a hipótese de o aprendiz denunciar o contrato de emprego com fundamento no art. 483 da CLT, especialmente quando não cumprida a obrigação de propiciar a aprendizagem.”

O programa de aprendizagem segundo Oliveira (2009b) estabelece matérias de formação organizacional, e nestas deve constar as noções de gerenciamento da empresa. Assim como na instituição de ensino os alunos estão sujeitos a disciplina escolar, o aprendiz fica sujeito a disciplina exigida pela instituição de ensino referente às aulas teóricas e ao poder disciplinar do empregador no período de atividade laboral, situações inerentes ao convívio e aprendizado humano.

Vale lembrar também de acordo com Venosa (2004) que os adolescentes menores de 16 anos, são absolutamente incapazes, devendo ser representados pelo responsável, e maiores de 16 anos até completar 18 anos, podem ser assistidos pelos pais ou responsáveis, e já podem exercer o direito de voto eleitoral. A partir de 18 anos, o jovem atinge a maioridade e fica apto para várias responsabilidades da órbita civil, como casamento, habilitação de veículos, por exemplo. Assim demonstra-se que ao jovem é permitido assumir responsabilidades da envergadura mencionada, também tem o discernimento para cumprir as normas de trabalho e de estudo, não restando justificativa para o jovem não ser obrigado a respeitar o poder empregatício.

5 CONCLUSÃO

Esta monografia teve por objetivo estudar o poder empregatício no contrato de aprendizagem, instituído pela Lei n. 10.097/2000, regularizado recentemente pelo Decreto n. 5.598/2005. De acordo com a lei, as empresas são obrigadas a contratar aprendizes na quantidade de 5% do número total de profissionais contratados, mediante um convênio com uma instituição autorizada pelo MTE, responsável por ministrar a parte teórica do programa. Logo, tem-se uma relação trina, entre empresa, aprendiz e instituição de ensino.

A pesquisa foi desenvolvida para buscar respostas a questões que surgem ao implantar-se um programa de aprendizagem, principalmente no tocante ao acompanhamento deste processo. Foram levantadas informações para se ter suficiente base jurídica e conhecimento acerca das regras e da disciplina, concernente à aplicação de medidas de correção, advertência e penalidades durante a aprendizagem, visando a evitar a extinção do contrato de aprendizagem, por falta grave do aprendiz. O aprendiz deve ser informado sobre o regulamento e as conseqüências resultantes de um eventual desrespeito. Na prática, pode-se compreender a necessidade de conhecer o processo para dirimir as dúvidas, conduzir a gestão do serviço com harmonia, identificar como se lida com o aprendiz, sem permissivas irresponsáveis, por ser jovem, bem como sem rigor excessivo porque é uma aprendizagem.

Da mesma maneira que um empregado fica sujeito ao poder disciplinar, devendo cumprir com suas obrigações e passível de receber advertências e penalidades para eventuais ocorrências, deve o aprendiz também se submeter ao mesmo processo, porque a legislação trabalhista assim o define, um sujeito com todos direitos trabalhistas, logo também com as mesmas obrigações, inclusive formalizadas pelo contrato de aprendizagem.

De certa forma, o poder empregatício atua sobre o aprendiz como uma grande lição, ensinando-o a se conduzir da melhor maneira, se relacionar com o sistema, pessoas, regras e meio ambiente, tanto na parte das aulas quanto na parte prática do aprendizado. Assim, não restam mais dúvidas quanto à subordinação do aprendiz ao empregador e à instituição de ensino, deduzindo assim que o fenômeno do poder empregatício está presente no contrato de aprendizagem em todas as suas dimensões, bem como nas suas limitações.. Observa-se que o cumprimento ao poder disciplinar ultrapassa o objetivo do controle empresarial, agregar-se-á à sua formação pessoal e complementará o aprendizado pretendido, permitindo ao jovem o seu crescimento como profissional.

Pode-se considerar que o objetivo deste estudo foi alcançado. Encontrou-se a existência legal do fenômeno do poder empregatício na aprendizagem, constatou-se, a partir da presença demonstrada no contrato de trabalho, bem como a correspondente subordinação, que o aprendiz, da mesma forma que o empregado, pela igualdade, estão sujeitos ao poder empregatício. Logo, o poder empregatício em todas suas dimensões é válido para o contrato de aprendizagem, estabelecendo as formas de relacionamento necessário entre o empregado e o aprendiz.

O poder empregatício existe na relação de trabalho e se justifica também existir no contrato de aprendizagem por tudo que foi exposto neste estudo, bem como também nada contrário encontra-se estabelecido. Portanto, o aprendiz é um empregado que se submete ao poder empregatício conforme demonstrado, ficando convite para a pesquisa evoluir tendo em vista as possibilidades que o tema pode requerer.

REFERÊNCIAS

BACARAT, Eduardo Milléo (Coord.). **CONTROLE DO EMPREGADO PELO EMPREGADOR**. Curitiba: Juruá, 2008. 374 p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2008. 584 p. (2ª tiragem).

CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. **DIREITO DO TRABALHO NO TERCEIRO SETOR**. São Paulo: Saraiva, 2008. 266 p.

CASTRO, Antonio Pinheiro De. **SOCIOLOGIA DO DIREITO: Fundamentos de sociologia geral; sociologia aplicada ao direito**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1999. 359 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2007. 1478 p.

GIGLIO, Wagner D.. **JUSTA CAUSA**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000. 434 p.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: REVISTA E ATUALIZADA DE ACORDO COM A CONSTITUIÇÃO DE 1988**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. 690 p.

HAINZENREDER Júnior, Eugênio. **DIREITO À PRIVACIDADE E PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR: O uso de e-mail no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009. 178 p.

HERKENHOFF, João Batista. **ÉTICA, EDUCAÇÃO E CIDADANIA**. 2. ed. Porto Alegre: Do Advogado, 2001. 152 p.

MACHADO, Sidnei. **A NOÇÃO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA**. São Paulo: LTr, 2009. 168 p.

MARTINS FILHO, Ives Gandra Da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho: revista e atualizada**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 452 p.

MARTINS, Nei Frederico Cano; MAUAD, Marcelo José Ladeira. **LIÇÕES DE DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006. 198 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **DIREITO DO TRABALHO**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 887 p.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: Os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: Ltr, 2003. 224 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **INICIAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO**. 33. ed. São Paulo: Ltr, 2007. 588 p.

NISKIER, Arnaldo; NATHANAEL, Paulo. **Educação, Estágio e Trabalho**. São Paulo: Integrare, 2006. 231 p.

OLIVA, José Roberto Dantas. **O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL E O TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE NO BRASIL**: Com as alterações promovidas pela Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos. São Paulo: Ltr, 2006. 311 p.

_____. **ESTÁGIO, TRABALHO TEMPORÁRIO E TRABALHO DE TEMPO PARCIAL**. São Paulo: Atlas, 2009a. 191 p.

OLIVEIRA, Oris De. **TRABALHO E PROFISSIONALIZAÇÃO DE ADOLESCENTE**. São Paulo: Ltr, 2009b. 319 p.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **RELAÇÕES DE TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**. São Paulo: Ltr, 2009. 165 p.

PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz De (Coord.). **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010. 348 p.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **O dano moral na dispensa do empregado**. 4ª ed. São Paulo: Ltr, 2009

SOUZA, Rodrigo Trindade De. **FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO DE EMPREGO**. São Paulo: Ltr, 2007. 232 p.

STEPHAN, Claudia Coutinho. **TRABALHADOR ADOLESCENTE**: Em face das alterações da Emenda Constitucional n. 20/98. São Paulo: Ltr, 2002. 128 p.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **INSTITUIÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO**: Atualizada por Arnaldo Süssekind e Lima Teixeira. 19. ed. São Paulo: Ltr, 2000. 1 v. 3ª Tiragem.

_____. **INSTITUIÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO**: Atualizada por Arnaldo Süssekind e Lima Teixeira. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005. 2 v.

_____. Da Relação de Trabalho. **Revista LTR**: Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, São Paulo, v. 74, n 3, p. 263-266, mar./2010

VENOSA, Sílvio de Salvo. **DIREITO CIVIL**: Parte Geral. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004. 1 v. 681 p.

VERONESE, Josiane Rose Petry. **OS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE**. São Paulo: Ltr, 1999. 208 p.

ANEXOS

ANEXO A - LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Mensagem de veto

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), passam a vigorar com a seguinte redação:

"[Art. 402](#). Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos." (NR)

"[Art. 403](#). É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos." (NR)

"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 freqüência à escola." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"[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) ([Vide art. 18 da Lei nº 11.180, de 2005](#))

"§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência 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." (AC)*

"§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora." (AC)

"§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos." (AC)

"§ 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." (AC)

"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." (NR)

"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." (AC)

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

"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:" (NR)

"I – Escolas Técnicas de Educação;" (AC)

"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." (AC)

"§ 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." (AC)

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

"§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo." (AC)

"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." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

"Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada." (NR)

"§ 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." (NR)

"§ 2º Revogado."

"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." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;" (AC)

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

"III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou" (AC)

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"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." (AC)

Art. 2º O art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 7º:

"§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento." (AC)

Art. 3º 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.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Francisco Dornelles

ANEXO B - LEI Nº 11.180, DE 23 DE SETEMBRO DE 2005.

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 11.180, DE 23 DE SETEMBRO DE 2005.

[Conversão da MPv nº 251, de 2005](#)

Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Ministério da Educação, como parte integrante da política nacional para a juventude, o Projeto Escola de Fábrica, com a finalidade de prover formação profissional inicial e continuada a jovens de baixa renda que atendam aos requisitos previstos no art. 2º desta Lei, mediante cursos ministrados em espaços educativos específicos, instalados no âmbito de estabelecimentos produtivos urbanos ou rurais. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— Art. 2º Os jovens participantes do Projeto Escola de Fábrica deverão ter idade entre 16 (dezesseis) e 24 (vinte e quatro) anos, renda familiar mensal **per capita** de até um salário mínimo e meio e estar matriculados na educação básica regular da rede pública ou na modalidade de Educação de Jovens e Adultos, prioritariamente no ensino de nível médio, observadas as restrições fixadas em regulamento. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 1º Fica autorizada a concessão de bolsa-auxílio aos jovens admitidos no Projeto Escola de Fábrica no valor de até R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) mensais, durante o período do curso, mediante comprovação da renda prevista no **caput** deste artigo, conforme dispuser o regulamento. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 2º Os portadores de deficiência, assim definidos em lei, terão tratamento adequado às suas necessidades em todo o Projeto Escola de Fábrica. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— Art. 3º Os cursos de formação profissional de que trata o art. 1º desta Lei deverão se enquadrar em uma das áreas profissionais definidas pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação para a educação profissional, nos termos dos [arts. 7º e 9º da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961](#). [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 1º Os cursos serão orientados por projetos pedagógicos e planos de trabalho focados na articulação entre as necessidades educativas e produtivas da educação profissional, definidas a partir da identificação de necessidades locais e regionais de trabalho, de acordo com a legislação vigente para a educação profissional. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 2º A organização curricular dos cursos conjugará necessariamente atividades teóricas e práticas em módulos que contemplem a formação profissional inicial e o apoio à educação básica. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 3º As horas-aula de atividades teóricas e práticas de módulos de formação profissional inicial poderão ser computadas no itinerário formativo pertinente, nos termos da legislação aplicável à educação profissional, de forma a incentivar e favorecer a obtenção de diploma de técnico de nível médio. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 4º Os cursos serão ministrados em espaços educativos específicos, observando as seguintes diretrizes: [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— I – limitação das atividades práticas, dentro da carga horária dos cursos, de acordo com regulamento;

— II — limitação da duração das aulas a 5 (cinco) horas diárias; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— III — duração mínima de 6 (seis) e máxima de 12 (doze) meses; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 5º — Observado o disposto neste artigo, os demais parâmetros de elaboração dos projetos pedagógicos e dos cursos serão definidos pelo Ministério da Educação, com preponderância do caráter socioeducacional sobre o caráter profissional, observado o disposto no [§ 1º do art. 68 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 — Estatuto da Criança e do Adolescente](#), no que couber; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— Art. 4º — A avaliação dos alunos e a expedição de certificados de formação inicial serão de responsabilidade das instituições oficiais de educação profissional e tecnológica ou de unidades gestoras credenciadas perante as autoridades educacionais — competentes; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— Art. 5º — O Projeto Escola de Fábrica será executado mediante; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— I — transferência de recursos financeiros às unidades gestoras selecionadas e credenciadas pelo Ministério da Educação por meio de convênio; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— II — pagamento de bolsas auxílio; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 1º — O pagamento das bolsas auxílio aos jovens poderá ser executado pela Caixa Econômica Federal, mediante remuneração e condições a serem pactuadas, obedecidas as formalidades legais; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 2º — Fica autorizada a suspensão da transferência de recursos financeiros à unidade gestora que; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— I — não cumprir, no todo ou em parte, o plano de trabalho apresentado ao Ministério da Educação; ou

— II — utilizar os recursos recebidos em desacordo com os critérios estabelecidos para a execução do Projeto Escola de Fábrica, conforme constatado por análise documental ou auditoria; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 3º — Os critérios e condições adicionais para concessão, distribuição, manutenção e cancelamento das bolsas, inclusive quanto à frequência escolar mínima a ser exigida do jovem participante do Projeto Escola de Fábrica, bem como os critérios para a transferência de recursos às unidades gestoras, serão definidos em regulamento; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— Art. 6º — Poderá ser unidade gestora qualquer órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta, autárquica ou fundacional, empresa pública ou sociedade de economia mista, de qualquer esfera de governo, inclusive instituição oficial de educação profissional e tecnológica, ou entidade privada sem fins lucrativos, que possua comprovada experiência em gestão de projetos educacionais ou em gestão de projetos sociais; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— Parágrafo único. — Os recursos financeiros recebidos pelas unidades gestoras deverão ser aplicados em despesas consideradas como de manutenção e desenvolvimento do ensino, de acordo com os [arts. 70 e 71 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996](#).

— Art. 7º — Para a fiel execução do Projeto Escola de Fábrica, compete; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— I — à unidade gestora: formular o projeto pedagógico e o plano de trabalho para preparação e instalação dos cursos, elaborar o material didático, pré-selecionar os estabelecimentos produtivos interessados, prestar contas dos recursos recebidos ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação — FNDE e acompanhar o andamento dos cursos, zelando por seu regular desenvolvimento;

— II — ao estabelecimento produtivo: prover infra-estrutura física adequada para a instalação de espaços educativos específicos, disponibilizar pessoal para atuar como instrutores, indicar a necessidade de cursos e arcar com as despesas de implantação dos espaços educativos, transporte, alimentação e uniforme dos alunos; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— III — ao FNDE: efetuar os repasses dos recursos financeiros, analisar as prestações de contas e apoiar tecnicamente a execução dos planos de trabalho; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— IV — ao Ministério da Educação: selecionar e credenciar as unidades gestoras considerando o projeto pedagógico e o plano de trabalho formulados para os cursos e os estabelecimentos produtivos pré-selecionados; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 1º — O responsável legal pelo estabelecimento produtivo vinculado ao Projeto Escola de Fábrica deve providenciar seguro de vida e seguro contra acidentes pessoais em favor dos jovens participantes do Projeto; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 2º — As atividades práticas do Projeto Escola de Fábrica sujeitam-se às normas de saúde e segurança no trabalho e às restrições do Estatuto da Criança e do Adolescente, no que

ouber. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— Art. 8º A execução e a gestão do Projeto Escola de Fábrica são de responsabilidade de Ministério da Educação. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 1º À Secretaria Nacional de Juventude da Secretaria-Geral da Presidência da República compete a articulação do Projeto Escola de Fábrica com os demais programas e projetos destinados, em âmbito federal, aos jovens na faixa etária entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 2º Fica assegurada a participação da Secretaria Nacional de Juventude no controle e acompanhamento do Projeto Escola de Fábrica, observadas as diretrizes da ação governamental voltadas à promoção de políticas públicas para a juventude propostas pelo Conselho Nacional de Juventude - CNJ. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— Art. 9º A supervisão do Projeto Escola de Fábrica será efetuada: [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— I - pelo Ministério da Educação e por instituições oficiais de educação profissional e tecnológica, quanto ao conteúdo, à orientação pedagógica e aos aspectos administrativos dos cursos; [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— II - pelo FNDE, quanto aos aspectos operacionais das transferências. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 1º O Ministério da Educação designará, por indicação de instituições oficiais de educação profissional e tecnológica, supervisores pertencentes aos quadros docentes destas últimas responsáveis pela supervisão e pela inspeção **in loco** do Projeto Escola de Fábrica. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— § 2º Os estabelecimentos produtivos vinculados ao Projeto Escola de Fábrica deverão providenciar cadernos diários individuais para registro das atividades realizadas, bem como manter quadro afixado em local visível com a relação nominal dos participantes, para fins de monitoramento e avaliação do Projeto. [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

— Art. 10. A vinculação de estabelecimento produtivo ao Projeto Escola de Fábrica não o exime do cumprimento da porcentagem mínima de contratação de aprendizes, nos termos do [art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#) [\(Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008\)](#)

Art. 11. Fica autorizada a concessão de bolsa-permanência, no valor de até R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais, exclusivamente para custeio das despesas educacionais, a estudante beneficiário de bolsa integral do Programa Universidade para Todos - Prouni, instituído pela [Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005](#), matriculado em curso de turno integral, conforme critérios de concessão, distribuição, manutenção e cancelamento de bolsas a serem estabelecidos em regulamento, inclusive quanto ao aproveitamento e à frequência mínima a ser exigida do estudante.

Art. 12. Fica instituído, no âmbito do Ministério da Educação, o Programa de Educação Tutorial - PET, destinado a fomentar grupos de aprendizagem tutorial mediante a concessão de bolsas de iniciação científica a estudantes de graduação e bolsas de tutoria a professores tutores de grupos do PET.

§ 1º O tutor de grupo do PET receberá, semestralmente, o valor equivalente a uma bolsa de iniciação científica por aluno participante, devendo aplicar o valor integralmente no custeio das atividades do grupo, prestar contas dos gastos perante o Ministério da Educação e, no caso de aquisição de material didático, doá-lo à instituição de ensino superior a que se vincula o grupo do PET ao final de suas atividades.

§ 2º Os objetivos, os critérios de composição e avaliação dos grupos, o processo seletivo de alunos e tutores, as obrigações de bolsistas e professores tutores e as condições para manutenção dos grupos e das bolsas serão definidos em regulamento.

§ 3º O processo seletivo referido no § 2º deste artigo deverá observar, quanto aos alunos, o potencial para atividade acadêmica, a frequência e o aproveitamento escolar, e, quanto aos tutores, a titulação.

§ 4º A instituição de educação superior integrada ao PET deverá dar publicidade permanente ao processo seletivo, aos beneficiários, aos valores recebidos e à aplicação dos recursos.

Art. 13. Fica autorizada a concessão de bolsa de tutoria a professores tutores participantes do PET, em valor equivalente ao praticado na política federal de concessão de bolsas de doutorado e mestrado no País.

§ 1º A bolsa de tutoria do PET será concedida diretamente a professor pertencente ao quadro permanente da instituição de ensino superior, contratado em regime de tempo integral e dedicação exclusiva, que tenha titulação de doutor.

§ 2º Excepcionalmente, a bolsa de tutoria poderá ser concedida a professor com titulação de mestre.

Art. 14. Fica autorizada a concessão de bolsa de iniciação científica diretamente a estudante de graduação em regime de dedicação integral às atividades do PET, em valor equivalente ao praticado na política federal de concessão de bolsas de iniciação científica.

Art. 15. As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias anualmente consignadas ao Ministério da Educação e ao FNDE, devendo o Poder Executivo compatibilizar a quantidade de beneficiários com as dotações orçamentárias existentes, observados os limites de movimentação e empenho e de pagamento da programação orçamentária e financeira.

Parágrafo único. Os valores dos benefícios previstos nesta Lei poderão ser atualizados mediante ato do Poder Executivo, em periodicidade nunca inferior a 12 (doze) meses.

Art. 16. O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Lei.

Art. 17. O **caput** do art. 3º da Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, passa a vigorar acrescido da seguinte alínea:

"Art. 3º

.....

d) financiar programas de ensino profissional e tecnológico.

....." (NR)

Art. 18. Os arts. 428 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte 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 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

.....

§ 5º A idade máxima prevista no **caput** deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização." (NR)

"Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

....." (NR)

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 23 de setembro de 2005; 184^o da Independência e 117^o da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

Luiz Marinho

Luiz Soares Dulci

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 26.9.2005.

ANEXO C - DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005.

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005.

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente,

DECRETA:

Art. 1º Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO I

DO APRENDIZ

Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do [art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT](#).

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

CAPÍTULO II

DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência 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.

Art. 5º O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do [art. 9º da CLT](#), estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

CAPÍTULO III

DA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL E DAS ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL MÉTODICA

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

Art. 6º Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.

Art. 7º A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;
- II - horário especial para o exercício das atividades; e
- III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a dezoito anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

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

§ 1º As entidades mencionadas nos incisos deste 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 O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizizes

Art. 9º 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.

§ 1º No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do [inciso II](#) e do [parágrafo único do art. 62](#) e do [§ 2º do art. 224 da CLT](#).

§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9º deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973](#), bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros,

independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13. 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 previstas no art 8º.

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o caput será verificada pela inspeção do trabalho.

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto.

§ 1º Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 8º deste Decreto.

§ 2º A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do art. 9º, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I - a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem ; e

II - o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

Art. 16. A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do § 1º do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do § 2º daquele artigo.

Parágrafo único. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, não se aplicando o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO V

DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Seção I

Da Remuneração

Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a [Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000](#).

Seção II

Da Jornada

Art. 18. A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias.

§ 1º O limite previsto no caput deste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o [art. 58-A da CLT](#).

Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Art. 20. A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

Art. 21. Quando o menor de dezoito anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de dezoito anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na [Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990](#).

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

Art. 22. As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados.

§ 1º As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados.

§ 2º É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

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

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

atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

§ 2º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 3º Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

§ 4º Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 24. Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

Parágrafo único. A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

Seção V

Das Férias

Art. 25. As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

Art. 26. As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

Seção VII

Do Vale-Transporte

Art. 27. É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da [Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985](#), que institui o vale-transporte.

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II - falta disciplinar grave;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e

IV - a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no [art. 429 da CLT](#).

Art. 29. Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art. 28 deste Decreto, serão observadas as seguintes disposições:

I - o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

II - a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no [art. 482 da CLT](#); e

III - a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

Art. 30. Não se aplica o disposto nos [arts. 479 e 480 da CLT](#) às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art. 28 deste Decreto.

CAPÍTULO VI

DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM

Art. 31. Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

Parágrafo único. O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

Art. 33. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34. Revoga-se o [Decreto nº 31.546, de 6 de outubro de 1952](#).

Brasília, 1º de dezembro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Luiz Marinho

Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.12.2005