

26

O trabalho em regime familiar configura vínculo empregatício?

Há que se ter cautela na resposta. Se preenchidos todos os requisitos mencionados na resposta à questão anterior, não, pois decorre do exercício do poder familiar (antigo pátrio-mátrio poder), que confere aos pais o direito de, entre outras coisas, dirigir a criação e educação dos filhos, exigindo que lhes prestem obediência, respeito e os serviços próprios de sua idade e condição (artigo 1634, I e VII do novo Código Civil).

De qualquer forma, essa é exceção que, para ser válida, tem também as mesmas restrições de jornada que existem para todos os adolescentes, proíbe trabalho noturno, insalubre, perigoso e penoso e veda, igualmente, o trabalho em locais prejudiciais à moralidade.

Não se admitem também situações como a de contratos de equipe, em que o empregador admite o núcleo familiar para determinado trabalho em produção doméstica no domicílio da família, quando o adolescente fica subordinado imediatamente ao líder do grupo (no caso pai ou mãe), mas mediamente ao empregador ou seu preposto, que fiscaliza a produção, a qualidade do serviço e indiretamente a jornada (para alcançar as metas de produção e entrega do serviço nas datas estipuladas).

Ou seja: não é porta escancarada para exploração dos filhos, pelos próprios pais e/ou terceiros a eles vinculados contratualmente, não impossibilitando, em caso de desvios, o reconhecimento do vínculo empregatício e seus consectários.



27

O que é contrato de aprendizagem?

É um contrato de trabalho especial, que deve ser ajustado por escrito e com prazo determinado (máximo de 2 anos) e objetiva assegurar ao aprendiz legal (de 14 a 24 anos, excetuadas as pessoas com deficiência) uma formação compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, o que exige conjugar atividades teóricas e práticas com método de trabalho e educação.

A aprendizagem é a porta segura para o ingresso do adolescente no mercado de trabalho, que é inserido em um programa de formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. As vantagens da aprendizagem são inúmeras. É um instituto ganha-ganha, vez que todos são beneficiados: adolescentes, famílias, empresários, sociedade e estado.

O adolescente ganha com uma jornada reduzida que propicia a frequência e o aproveitamento adequado na escola. Ao final do processo de aprendizagem, terá um certificado de que está apto a exercer aquele ofício.

A empresa beneficia-se com a oportunidade para formar um profissional com o seu perfil, características, valores e missão, podendo captar e canalizar a genialidade do jovem para o seu processo produtivo.

A sociedade ganha com a melhor qualificação da mão de obra; com o fim do absenteísmo escolar e do analfabetismo funcional.

28

Qual a idade em que é permitida a aprendizagem?

A aprendizagem pode começar aos 14 anos. É uma exceção à regra geral, que permite o trabalho apenas a partir dos 16 anos. A idade máxima é de 24 anos para o regime de aprendiz, mas, se for pessoa com alguma deficiência, esse limite poderá ser ultrapassado, assim como a duração de dois anos.

29

O contrato de aprendizagem é de emprego?

Sim, o aprendiz é empregado. Não é um contrato comum, pois tem contornos especiais. Distingue-se dos demais, especialmente, pela natureza formativa-educacional voltada para a qualificação profissional, mas tem como pressuposto de validade, inclusive, a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

30

O aprendiz precisa ir à escola?

Se o aprendiz, independentemente da idade, não tiver concluído o ensino médio, precisa matricular-se e frequentar a escola para que essa modalidade especial de contratação seja válida. Há exceção apenas em locais em que não seja oferecido ensino médio, quando estará dispensado da escola, desde que haja concluído o ensino fundamental. Bom lembrar, porém, que o ensino médio gratuito agora é também obrigatório (artigo 208 da CF e artigo 4º da LDB).



31

A qualificação do aprendiz se dá somente pelo trabalho?

Não. Há a necessidade de inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem (com conteúdo pedagógico) desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, aliando teoria e prática.

32

Em se tratando de aprendizagem por adolescente, há alguma outra exigência?

Sim, em razão da proteção integral e prioritária que lhe deve ser destinada, a formação em questão deve revelar-se compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz.





33

O aprendiz tem direito a salário igual ao dos demais trabalhadores?

Não. Está assegurado o salário-mínimo-hora ao aprendiz, seja ele adolescente ou jovem. Não haverá direito a receber mais, exceto se houver previsão específica de condição mais benéfica para o aprendiz, e não genérica, como aquela que estipula o piso salarial para a categoria em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, que só se aplicam ao aprendiz se dispuserem, elas próprias, nesse sentido. O salário será proporcional às horas trabalhadas.

34

As empresas têm a obrigação de contratar aprendizes?

Sim. São obrigadas por lei a contratar, como aprendizes, 5% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional, nunca excedendo a 15%. Havendo frações de unidade quando calculadas as percentagens, elas darão lugar à admissão de um aprendiz. Estão dispensadas da contratação de aprendizes as microempresas e as empresas de pequeno porte (artigo 11 da Lei 9.841/99; artigo 14, I, do Decreto 5.598/2005 – atual Lei Complementar 123/2006 – artigo 51; e artigo 56 do Decreto 9.579/2018). O artigo 429 da CLT excepciona, ainda, da limitação nele fixada, as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional (§ 1º).

35

O que é a Aprendizagem Social ou Cota Social?

O artigo 66 do Decreto 9.579/2018 apregoa que a empresa cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas poderá: I – ministrar as aulas práticas exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico-profissional, às quais caberá o acompanhamento pedagógico das aulas; ou II – requerer junto à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota de aprendizagem em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

Trata-se de uma maneira alternativa do cumprimento da cota de aprendizagem na qual a empresa contrata adolescentes e jovens em vulnerabilidade social e se responsabiliza por todos os custos envolvidos no programa de aprendizagem (gastos com o curso teórico e remuneração mensal dos aprendizes), mas fica dispensada de fornecer o ensino prático, cujo encargo ficará a cargo das entidades concedentes – órgãos públicos e entidades previstas no § 2º do referido artigo 66. Por meio dessa forma alternativa, milhares de adolescentes em vulnerabilidade social são beneficiados com a aprendizagem.

Excepcionalmente, a empresa pode firmar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) junto ao Ministério Público do Trabalho ou por meio de um acordo judicial (em Ação Civil Pública, de iniciativa do *Parquet*, ou de uma Ação Anulatória de autoria da própria empresa).

Esclareça-se que o percentual da cota de aprendizagem não pode ser objeto de negociação coletiva (Tema 1.046 – STF).

36

Entre adolescentes e jovens com mais de 18 anos, deve haver alguma prioridade na contratação?

Os adolescentes deverão ter prioridade na contratação, exceto em hipóteses em que se sujeitem a insalubridade ou periculosidade (sem que o risco possa ser eliminado ou haja ambiente simulado), a lei exija licença ou autorização vedada para quem ainda não completou dezoito anos ou haja incompatibilidade com o seu desenvolvimento físico, psicológico ou moral. Em tais hipóteses, só jovens com mais de 18 anos de idade poderão ser contratados como aprendizes.

37

Quem deve ministrar a aprendizagem?

Em regra, a aprendizagem deve ser ministrada pelas entidades integrantes do Sistema Nacional de Aprendizagem, o conhecido “Sistema S”: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional de Aprendizagem de Transportes (SENAT) e Serviço Nacional de Aprendizagem de Cooperativismo (SESCOOP).

38

E se faltarem cursos ou vagas no “Sistema S”?

Aí, a aprendizagem poderá ser ministrada por escolas técnicas de educação (inclusive agrotécnicas) ou, no caso dos adolescentes, por entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, desde que registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.



39

É possível a contratação direta pelas entidades?

Sim, as entidades sem fins lucrativos podem ser as empregadoras dos aprendizes, anotando, inclusive, o contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Nesse caso, não haverá vínculo de emprego com o tomador de serviços, que, no entanto, poderá utilizar os aprendizes a seu serviço para o preenchimento das cotas. O tomador terá responsabilidade subsidiária em caso de eventual frustração dos direitos dos aprendizes.

40

Há alguma jornada especial para o aprendiz?

Sim. Os aprendizes que não completaram o ensino fundamental têm jornada diária de trabalho limitada a seis horas, sendo proibidas a prorrogação e compensação de horários (artigo 432 da CLT). Se já completado o ensino fundamental, o limite diário é de oito horas. Na jornada, deverá estar compreendido o tempo destinado à teoria.

Nos casos dos adolescentes que frequentam o ensino obrigatório, é recomendável que as empresas adotem a jornada de 4 horas, para possibilitar o aproveitamento adequado do ensino.





41

As aulas teóricas podem ser ministradas na empresa?

As aulas teóricas devem ser ministradas “em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados”. A teoria, conforme permite o decreto que regulamenta a aprendizagem, pode ser dada “sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho”, sendo vedada, porém, na hipótese, qualquer atividade laboral durante as aulas. Além disso, é vedado ao tomador dos serviços do aprendiz cometer-lhe atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem em desenvolvimento.

42

E as aulas práticas?

As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, mas é mais comum que sejam ministradas na empresa, hipótese em que ela deve designar (artigo 65, § 1º, do Decreto 9.579/2018), formalmente, empregado monitor, responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz, de acordo com o programa de aprendizagem. Também são possíveis aulas práticas em entidades qualificadas em formação técnico-profissional, no caso de atividades que constituam embaraço à realização de aulas práticas (artigo 66 do Decreto 9.579/2018).

43

O aprendiz tem direito a certificado de qualificação?

Sim, ao concluir com aproveitamento a aprendizagem, é-lhe assegurado certificado de qualificação profissional, onde constarão “o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado” (artigo 75 do Decreto 9.579/2018).

44

O FGTS do aprendiz é igual ao dos demais trabalhadores?

Não, a lei prevê que o FGTS do aprendiz é de 2%. Isso se justifica em razão da natureza especial do contrato.

45

O aprendiz tem direito de fazer coincidir suas férias com as escolares?

As férias do aprendiz com mais de 18 anos coincidirão, preferencialmente, com as férias escolares, vedado ao empregador definir período diverso daquele definido no programa de aprendizagem (artigo 68 do Decreto 9.597/2018). Se o aprendiz tiver menos de 18 anos, assim como todo adolescente, terá direito a coincidir suas férias com as férias escolares (artigo 136, §2º, da CLT).



46

O aprendiz tem direito ao vale-transporte?

Sim, e o benefício deve compreender os trajetos necessários ao deslocamento, não apenas entre a residência e a empresa (e vice-versa), como também o da instituição onde cursa o programa de aprendizagem, já que o contrato de aprendizagem engloba, também, as horas que passa na instituição.

47

O aprendiz pode ser despedido antes de expirado o prazo?

Tem-se entendido que, em razão do caráter educacional da aprendizagem, o aprendiz tem garantia especial de emprego. Em razão disso, a lei prevê as hipóteses de rompimento do contrato apenas nos seguintes casos: a) no prazo inicialmente ajustado; b) quando o aprendiz completar 24 anos (exceto se pessoa com deficiência); c) por desempenho insuficiente ou inadaptação; d) falta disciplinar grave (justa causa); e) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo (se não houver completado o ensino médio); e f) a pedido do aprendiz. A doutrina identifica outras hipóteses de rompimento antecipado: despedida indireta, culpa recíproca, extinção do estabelecimento, morte do empregador pessoa física ou empresário e até falência, quando não autorizada a continuidade do negócio. Se despedido fora das hipóteses mencionadas, poderá pleitear, inclusive, reintegração.

48

Se não preenchidos todos os requisitos necessários para a aprendizagem, o que ocorrerá?

Aí estaremos diante de uma falsa aprendizagem. Nesse caso, haverá uma relação de emprego comum e o suposto aprendiz (adolescente ou jovem) poderá ingressar com ação pleiteando, por exemplo, diferenças salariais (baseando-se em pisos salariais previstos em normas coletivas para a categoria e outros) e reflexos (sobre 13ºs salários, férias, FGTS e outros), diferenças de FGTS (em razão da alíquota), descaracterização do contrato por prazo

49

O empregador do aprendiz tem alguma vantagem?

Sem dúvida. Em primeiro lugar, proporcionando aprendizagem verdadeira, contribuirá o empregador com a qualificação de adolescentes e jovens, agindo com responsabilidade e no cumprimento da função social da empresa. Além disso – que não é pouco! – poderá, mantendo os melhores aprendizes como empregados depois do término do programa, qualificar melhor seu quadro de pessoal.

Não fosse o bastante, em razão das peculiaridades e de sua especial natureza educacional, que se sobrepõe ao aspecto produtivo, o contrato de aprendizagem tem menor custo que o comum. Embora o propósito não seja barateamento puro e simples, a alíquota do FGTS é menor (2%), há exigência apenas de observância inicial do salário-mínimo horário, é possível a contratação por intermédio de entidade qualificada (que normalmente paga encargos menores). Será, enfim, partícipe da transformação, para melhor, da realidade socioeconômica dos envolvidos e, em última análise, do nosso país.

50

Por que a Justiça do Trabalho combate o trabalho precoce?

A atuação da Justiça do Trabalho se justifica porque o próprio Direito do Trabalho é uma conquista da civilização moderna, que não pode compactuar com a exploração de crianças. O trabalho é uma atividade que deveria ser de responsabilidade dos adultos. A Justiça do Trabalho defende o trabalho digno como elemento essencial ao desenvolvimento da sociedade, o que não se coaduna com qualquer tipo de vedação aos direitos de nossas crianças, ou que venha a subjugar ou restringir o direito a uma infância plena e feliz.

Além disso, dentre os Objetivos de desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas – agenda 2030 – consta a Meta n. 8: “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos”. E, no item 8.7, consta: “tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado”.

Percebe-se, portanto, que o combate ao trabalho infantil é uma meta da liga das nações e, no Brasil, não pode ser diferente.



O engajamento da Justiça do Trabalho na luta pela erradicação do trabalho infantil se acentua em 2012, com a instituição de comissão de trabalho específica, a Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (CETI).

Regulamentação

A Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho foi criada pelo Ato Conjunto nº 21/TST.CSJT.GP, de 19 de julho de 2012. Teve sua nomenclatura alterada pelo presidente do TST e CSJT por meio do Ato nº 63/2016, considerando a necessidade de se promover o incentivo à adoção da Aprendizagem.

A composição atual da Comissão está disposta no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 12/2020.

*(Composições anteriores . Ato conjunto TST.CSJT.GP nº 19, de 04 de abril de 2017. Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 30, de 24 de outubro de 2012 , Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 14, de 25 de abril de 2013, Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 6, de 10 de março de 2014 e Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 13, de 4 de agosto de 2015, Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 11, de 14 de março de 2016, Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 16, de 28 de março de 2017. Ato Conjunto nº 36 TST. CSJT. GP, de 23 de novembro de 2018)





São integrantes da CETI

Coordenador

Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes

Gestores Nacionais

Desembargadora Maria Zúila Lima Dutra – Representante da Região Norte

Juíza Ana Beatriz do Amaral Cid Ornelas – Representante da Região Centro-Oeste

Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão – Representante da Região Sul

Desembargador João Batista Martins César – Representante da Região Sudeste

Juiz Zéu Palmeira Sobrinho – Representante da Região Nordeste

Direção Editorial

Secretaria de Comunicação Social (Secom)

Divisão de Comunicação Visual e Design (DCVD)

Projeto Gráfico e Diagramação

Lucas Almeida





