Trabalho Infantil

50 Perguntas e Respostas

Proteção ao Trabalho Decente do Adolescente e Aprendizagem

50 PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE TRABALHO INFANTIL, PROTEÇÃO AO TRABALHO DECENTE DO ADOLESCENTE E APRENDIZAGEM

Ciente de que a conscientização é caminho a ser percorrido para extirpar do Brasil a chaga do trabalho infantil, a **Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (CETI)** - preparou 50 perguntas e respostas com o intuito de elucidar as dúvidas mais frequentes acerca do tema, bem como conferir maior visibilidade às normas jurídicas de proteção ao trabalho permitido do adolescente, com enfoque especial para o contrato de aprendizagem.

Esperamos, com esta e outras ações em curso, contribuir para a consecução do propósito do Brasil de, até 2025, erradicar todas as formas de trabalho infantil, bem com a construção de um País melhor. Eventuais críticas e/ou sugestões serão bem recebidas.

Atualizado em
Junho de 2022

Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (CETI)
Tribunal Superior do Trabalho
Conselho Superior da Justiça do Trabalho

www.csjt.jus.br/trabalho-infantil

1) O que é trabalho infantil?

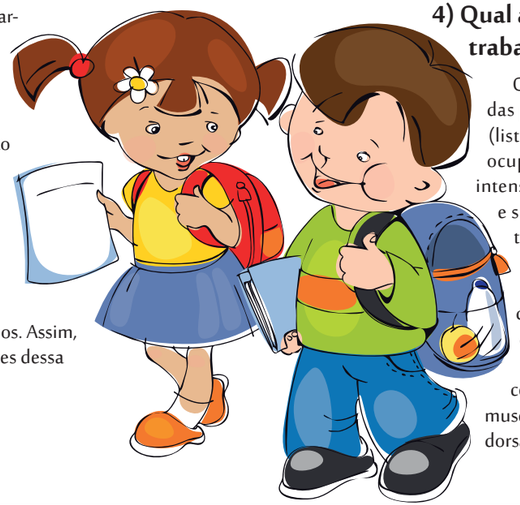
No Brasil, é considerado trabalho infantil aquele realizado por crianças ou adolescentes com idade inferior a 16 (dezesseis) anos, a não ser na condição de aprendiz, quando a idade mínima permitida passa a ser de 14 (catorze) anos.

Por outro lado, é obrigatória a educação básica dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos, de acordo com o artigo 208 da Constituição da República Federativa do Brasil e artigo 4º da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/96).

Desta forma, o conceito de trabalho infantil merece ser redimensionado para compatibilizar-se com a previsão de que a idade mínima para o trabalho não poderá ser inferior à de conclusão da escolaridade compulsória (artigos 1º e 2º da Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil).

2) No trabalho doméstico, as idades são as mesmas?

Não. A idade mínima para o trabalho doméstico já é 18 (dezoito) anos. Assim, todo trabalho doméstico realizado antes dessa idade será considerado infantil.



3) Por que para o trabalho doméstico a idade mínima é superior?

O Brasil ratificou a Convenção Nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata das piores formas de trabalho infantil, em que não se pode trabalhar antes dos 18 (dezoito) anos. Ao regulamentar a Convenção, pelo Decreto Nº 6.481/2008, o país incluiu entre essas piores formas, o trabalho doméstico. A vedação, hoje, consta expressamente do artigo 1º, parágrafo único, da Lei Complementar 150/2015.

4) Qual a razão para só poder realizar trabalho doméstico após os 18 anos?

O trabalho doméstico, segundo a Lista das piores formas de trabalho infantil (lista TIP), submete o trabalhador a riscos ocupacionais. Entre eles, esforços físicos intensos, isolamento, abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho, trabalho noturno, calor, exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral, sobrecarga muscular e queda de nível.

Tais riscos trazem, como possíveis consequências à saúde, afecções musculoesqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites), contusões,

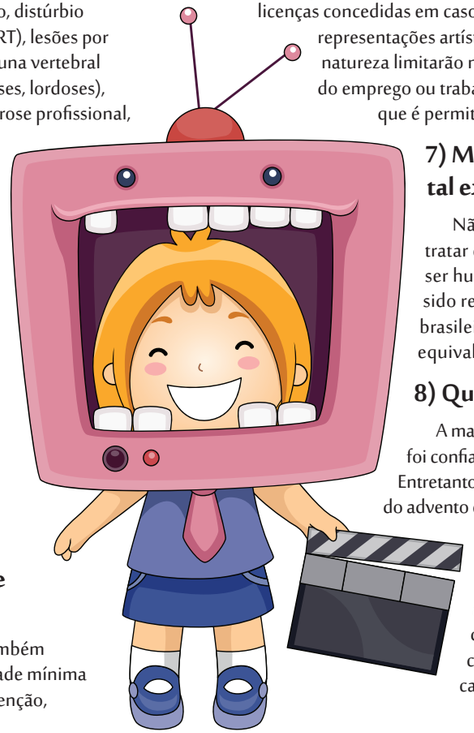
fraturas, ferimentos, queimaduras, ansiedade, alterações na vida familiar, transtornos do ciclo vigília-sono, distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho (DORT), lesões por esforço repetitivo(LER), deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses), síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional, traumatismos, tonturas e fobias. Tudo isso justifica a proibição.

5) Ser babá pode, não é?

Não, não pode! Babá também é empregada doméstica. Qualquer um que trabalhe para pessoa ou família, no (ou para o) âmbito residencial, é trabalhador doméstico. Assim, nem a atividade de babá nem outra qualquer nessa situação pode ser realizada por quem ainda não completou 18 (dezoito) anos.

6) Se não se pode trabalhar antes dessas idades, como é que existem crianças e adolescentes trabalhando em novelas, filmes e outras atividades artísticas?

Há uma exceção à regra geral. O Brasil também ratificou a Convenção 138 da OIT, sobre a idade mínima para admissão em emprego. A referida Convenção, no artigo 8º, diz que a autoridade competente pode, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir a participação em representações artísticas. Determina, porém, que licenças dessa natureza limitarão não apenas o número de horas de duração do emprego ou trabalho, mas estabelecerão as condições em que é permitido.



7) Mas a Constituição Federal abre tal exceção?

Não, mas tem se entendido que, por se tratar de norma sobre direito fundamental do ser humano, a Convenção Nº 138 da OIT teria sido recepcionada pelo ordenamento jurídico brasileiro com status constitucional, ou seja, equivaleria a uma emenda constitucional.

8) Quem pode dar essa autorização?

A matéria é controvertida, pois a tarefa sempre foi confiada ao Juiz da Infância e da Juventude. Entretanto, estudos recentes indicam que, depois do advento da EC Nº45/2004 (que ampliou consideravelmente a competência da Justiça do Trabalho), caberia ao Juiz do Trabalho apreciar a matéria, concedendo ou não autorização. A questão, entretanto, foi decidida pelo STF (ADI 5.326), mantendo a competência do Juiz de Direito somente no caso do trabalho artístico.

9) Todas as outras competências sobre trabalho infantil são do Juiz do Trabalho?

Sim. A questão é jurídica, de lógica e envolve a necessidade de unidade de convicção e interpretação sistemática. Veja que qualquer relação de trabalho, seja ela ou não de emprego, será apreciada por um Juiz do Trabalho. Assim, se a criança ou adolescente, no exercício de trabalho autorizado judicialmente, sofre acidente do trabalho, danos – material ou moral –, se o contratante sofre fiscalização e sanção do Ministério do Trabalho e Emprego, enfim, se há alguma consequência do trabalho, será o Juiz do Trabalho o competente para instruir e julgar eventual ação ajuizada, e não há explicação plausível para que as autorizações de trabalho que originaram tais efeitos sejam dadas por quem não poderá apreciá-los.

10) Existem condições para concessão de autorização do trabalho artístico?

Não há ainda lei prevendo essas condições. Entretanto, conforme autorização legal, o juiz já pode estabelecer uma série delas. Por exemplo, que a atividade tenha fim educativo, que não seja prejudicial ao desenvolvimento físico, mental ou psicológico, ou à formação moral do artista infantojuvenil, que haja autorização escrita dos exercentes do poder familiar ou responsáveis legais da criança ou adolescente para cada trabalho realizado; que não seja possível o desenvolvimento da atividade artística objeto da contratação por pessoas com mais de dezesseis anos.

O juiz ainda pode exigir que a criança ou adolescente seja submetida a exame médico-psicológico admissional, periódico e demissional, que comprovadamente não haja nenhum prejuízo à educação escolar básica, que o meio ambiente do trabalho seja equilibrado, saudável e adequado para o trabalho e frequência de crianças e adolescentes. Além disso, além da representação ou assistência dos exercentes do poder familiar ou representantes legais da criança ou adolescente, poderá o juiz fixar, como outros pressupostos de validade da contratação, que haja ajuste escrito e, se for o caso, registro e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

A jornada de trabalho nunca poderá exceder os limites legais, incluindo o tempo destinado a ensaios e memorização de textos, com delimitação clara dos intervalos para repouso e alimentação; valor e forma de pagamento.

O juiz poderá, ainda, fixar a obrigatoriedade de depósito de pelo menos 50% (cinquenta por cento) de tudo que for auferido pelo trabalhador, em caderneta de poupança aberta em seu nome, em banco oficial, que só poderá ser movimentada quando adquirida a capacidade civil plena, ou antes, mediante autorização judicial, em casos em que os interesses da criança ou adolescente assim recomendem.

Os horários de trabalho não poderão ser incompatíveis com os escolares nem podem impedir a criança ou adolescente de participar de atividades educacionais ou restringirem excessivamente o tempo de lazer.

O alvará judicial também deverá exigir o acompanhamento da criança ou adolescente por exercente do poder familiar, responsável legal ou quem o represente durante a prestação de serviços e a garantia de assistência médica, odontológica e psicológica, sempre que necessária ou permanentemente, quando o caso específico recomendar. Antes de autorizar, o juiz poderá ainda exigir a análise do caso por assistente social e/ou psicólogo.

11) Que consequências pode trazer o trabalho artístico precoce?

O trabalho artístico precoce pode, se não adotados os cuidados necessários, trazer sérios prejuízos à formação das crianças e dos adolescentes envolvidos.

12) É verdade que o Juiz pode autorizar o trabalho de adolescentes antes da idade mínima, como em ruas e praças, quando isso for necessário para sua subsistência ou de seus pais, avós ou irmãos?

Não, isso não é mais possível. Há, de fato, previsão a respeito no artigo 405 da CLT, mas ela colide com a Constituição Federal. Ou seja: não foi recepcionada pelo texto constitucional e, por isso, é inaplicável. Esse tipo de atividade está proibido também na lista TIP (das piores formas de trabalho infantil, item 73), pois expõe a criança ou adolescente à violência, drogas, assédio sexual e tráfico de pessoas; à radiação solar, chuva e frio; acidentes de trânsito e atropelamentos.

O trabalho em ruas e praças pode causar sérios danos à saúde em razão de ferimentos, além de comprometer o desenvolvimento afetivo. Também expõe o adolescente a dependência química, doenças sexualmente transmissíveis, atividade sexual precoce, gravidez indesejada, queimaduras na pele, envelhecimento precoce, câncer de pele, desidratação, doenças respiratórias, hipertermia e traumatismos, entre outros problemas. A rua é campo fértil para prejuízos diversos.

13) Mas o intuito, como diz a lei, não é propiciar sustento próprio e o dos familiares de pessoas pobres?

Segundo a lei, sim, mas isso é uma subversão da ordem natural das coisas. Crianças e adolescentes devem ser protegidos, e não proteger. A família, a sociedade e o Estado devem conferir-lhes proteção integral e prioritária, conforme o artigo 227 da Constituição Federal e de acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente.

Assim, não é possível conceber que uma criança ou adolescente trabalhe para obter o próprio sustento ou de seus familiares. Deve acontecer justamente o contrário: a família deve ser a responsável por prover alimentos e bens necessários a essas pessoas em peculiar condição de desenvolvimento. Se a família falhar, entram a sociedade e o Estado. A ordem de proteção não precisa ser essa. O que não pode é todos falharem.

14) E não há casos em que todos falham?

Sem dúvida, há. O conformismo, entretanto, não é uma opção. Temos que lutar para fazer prevalecer a Constituição.

Há a necessidade de políticas públicas eficazes de inclusão, formação e qualificação profissional, no tempo certo e de modo correto.

15) Não é melhor uma criança ou adolescente pobre trabalhar do que roubar?

Esse é só um dos mitos que precisam ser combatidos. Essa não pode ser a opção. Crianças e adolescentes têm o direito a não trabalharem. Às crianças deve ser assegurada uma infância feliz, lúdica, a participação em brincadeiras próprias da idade. A elas, a partir da idade correta, e aos adolescentes, educação pública de qualidade, de preferência integral. Aos adolescentes e jovens, qualificação profissional. Ou seja: o Estado tem o dever de garantir que o roubo ou qualquer outra atividade criminosa não seja opção única de quem não trabalha. Se ocuparmos adequadamente nossas crianças, adolescentes e jovens, estaremos construindo um futuro melhor para eles e para todos nós. O trabalho precoce alimenta um ciclo vicioso de miséria e destrói sonhos.

16) Até que idade a pessoa é considerada criança?

De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), até os 12 (doze) anos incompletos.

17) E adolescente?

Também segundo o ECA, dos 12 (doze) completos aos 18 (dezoito) anos incompletos de idade.

18) O certo não seria considerar trabalho infantil apenas o exercido por crianças?

O Brasil optou por considerar trabalho infantil aquele realizado antes das idades mínimas permitidas, conforme já dito. Para alguns efeitos, é considerado infantil o trabalho desenvolvido antes dos 18 (dezoito) anos, como é o caso daqueles descritos na lista TIP, o que ocorre pela necessidade maior de proteger esses seres que ainda estão em formação.

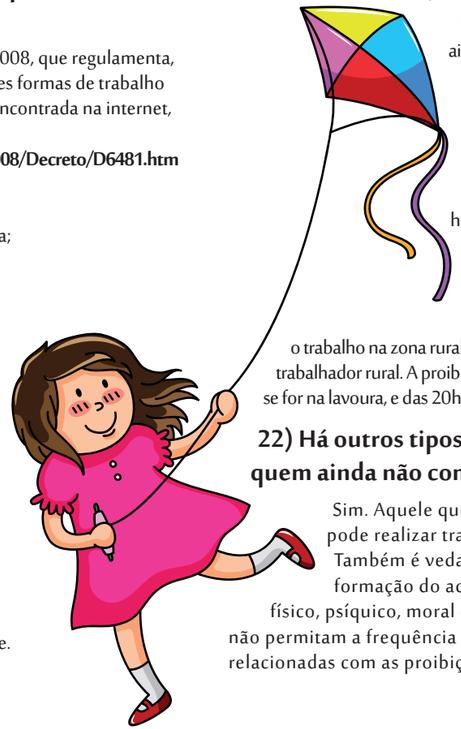
19) Como ter acesso a essa Lista TIP para saber o que é proibido?

A Lista TIP é um anexo do Decreto nº 6481/2008, que regulamenta, no Brasil, a Convenção 182 da OIT, sobre as piores formas de trabalho infantil. Ela tem 93 itens de proibição. Pode ser encontrada na internet, no endereço:
www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm

A lista desdobra-se em:
I) Trabalhos prejudiciais à saúde e à segurança;
II) Trabalhos Prejudiciais à Moralidade.

No primeiro tópico, contempla atividades desenvolvidas em setores da agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal, pesca, indústria extrativa, indústria da transformação, produção e distribuição de eletricidade, gás e água, construção, comércio (reparação de veículos automotores objetos pessoais e domésticos), transporte e armazenagem, saúde e serviços sociais, serviços coletivos, sociais, pessoais e outros, serviço doméstico e outras que envolvem riscos em quaisquer situações.

No segundo bloco, são mais quatro itens descrevendo atividades prejudiciais à moralidade.



20) O trabalho noturno é proibido?

Sim, o trabalho noturno é proibido para quem ainda não completou 18 (dezoito) anos.

21) Em que idade e em que duração o trabalho noturno é proibido?

O legislador deveria ter estabelecido um horário mais dilatado para a proibição, como das 19h de um dia às 7h do outro. Mas não o fez. Assim, só é considerado noturno o trabalho compreendido entre 22h de um dia e 5h do outro na zona urbana. Para o trabalho na zona rural, tem se entendido que se aplica a lei do trabalhador rural. A proibição, assim, envolve trabalho das 21h às 5h, se for na lavoura, e das 20h às 4h, se for na pecuária.

22) Há outros tipos de trabalho proibidos para quem ainda não completou 18 anos?

Sim. Aquele que ainda não tem 18 (dezoito) anos não pode realizar trabalho insalubre, perigoso ou penoso. Também é vedado o trabalho que seja prejudicial à formação do adolescente, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola. A Lista TIP traz as atividades relacionadas com as proibições.

23) Adolescente pode cumprir horas extraordinárias?

Em regra, não. E se ele tiver mais de um emprego, as horas têm que ser somadas, não podendo ultrapassar os limites legais. Entretanto, é possível a prorrogação da jornada, somente se autorizada por norma coletiva (Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho), até o limite de duas horas diárias e desde que para compensação dentro da própria semana (exemplo: não trabalhar aos sábados e dividir as horas entre os outros dias da semana). De qualquer modo, o limite semanal de 44 horas (ou outro inferior estabelecido) não poderá ser ultrapassado. Neste caso, se respeitados todos esses parâmetros, não haverá acréscimo salarial (adicional de 50%). Note-se que para o adolescente não é possível acordo individual.

24) Fora a hipótese de compensação, é possível dilatar a jornada do adolescente?

Pela legislação vigente, ainda é. Excepcionalmente, em caso de força maior, o adolescente – desde que sua permanência seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento – poderá permanecer mais quatro horas diárias além da jornada normal. Nesse caso, receberá horas extraordinárias com adicional de pelo menos 50%.

25) O que é trabalho em regime familiar?

É quando alguém presta serviços em oficinas nas quais trabalhem exclusivamente pessoas de sua família, hipótese em que é excluído (parágrafo único do artigo 402 da CLT) do âmbito de aplicação do Capítulo que trata da proteção conferida ao trabalhador adolescente (IV).

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 (art. 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 mediatamente 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 dois anos) e objetiva assegurar ao aprendiz legal (de 14 a 24 anos, excetuados os portadores de 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.

28) Qual a idade em que é permitida a aprendizagem?

A aprendizagem pode começar aos 14. 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 (art. 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 (Lei 9.841/99, art. 11; art. 14, I, do Decreto 5.598/2005. O art. 429 da CLT excepciona, ainda, da limitação nele fixada, as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional (§ 1º).

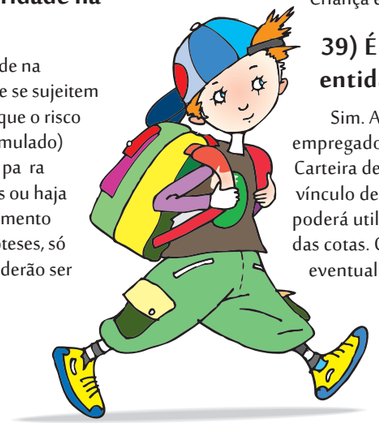
35) O percentual da aprendizagem pode ser negociado quando a atividade da empresa não permite a presença de adolescente? O que é Aprendizagem Social?

As cotas de aprendizagem são relacionadas às políticas públicas de proteção e qualificação dos adolescentes, não podendo ser objeto de negociação privada. Todavia, a "Aprendizagem Social ou Cota Social" é uma alternativa à impossibilidade de cumprimento da cota de aprendizes em razão da atividade empresarial principal, pois permite que as empresas que não podem fornecer o ensino profissional prático, em razão das peculiaridades das atividades ou dos locais de trabalho, postulem junto à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, no qual a empresa 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 art. 66, caput, do Decreto

nº 9.579/2018. Excepcionalmente, a empresa pode firmar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) junto ao Ministério Público do Trabalho ou através de um acordo judicial (em Ação Civil Pública, de iniciativa do Parquet, ou de uma Ação Anulatória de autoria da própria empresa).

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 pa ra 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"?

Nesse caso, a aprendizagem poderá ser ministrada por escolas técnicas deeducação (inclusive agrotécnicas) ou, no caso dos adolescentes, por entidades sem fi ns 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 (art. 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.

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 (art. 65, § 1º, do Decreto Nº 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 atividades concedentes da experiência da aprendizagem, no caso de atividades que constituam embaraço à realização de aulas práticas.

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" (art. 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 maior de 18 anos coincidirão, *preferencialmente*, com as férias escolares, vedado ao empregador definir período diverso daquele definido no programa de aprendizagem (art. 68, do Decreto 9.597/2018). Se o aprendiz for menor de 18 anos, assim como todo adolescente, terá direito a coincidir suas férias com as férias escolares (art. 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 incialmente 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 determinado (com indenização de aviso-prévio e todas as demais verbas rescisórias decorrentes), entre outros direitos assegurados aos trabalhadores em geral.

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.

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 Zuíla 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

SGPROPAG

JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Superior do Trabalho
Conselho Superior da Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 7° Região (CE)

Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem

Gestão Regional

Apoio:

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

NOSSA VOZ. NOSSA FORTALEZA.