

A APRENDIZAGEM E AS MODIFICAÇÕES DA LEI N.º 10.097/2000

Sergio Pinto Martins

Juiz titular da 33ª Vara do Trabalho de São Paulo e professor titular de Direito do Trabalho da FADUSP

Resumo: Nova redação dada pela Lei 10.097/2000 a alguns artigos da CLT com relação a aprendizagem.

Palavras-Chave: Aprendiz, Aprendizagem, Contrato de Aprendizagem.

I- INTRODUÇÃO

01 - A Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000, deu nova redação a alguns artigos da CLT, tendo revogado outros dispositivos da norma consolidada. Trata, entre outras coisas, de conceituar a aprendizagem e estabelecer suas características.

A aprendizagem não era conceituada na CLT, mas era objeto do Decreto n.º 31.546/52, embora alguns poucos artigos da norma consolidada estabelecessem disposições sobre aprendizagem. Na verdade, a maioria das regras que davam os contornos da aprendizagem estava no Decreto n.º 31.546/52.

Vou analisar as principais modificações sobre o assunto.

II - HISTÓRICO

02 - O contrato de aprendizagem tem origem nas corporações de ofício, em que o trabalhador ingressava na corporação com o objetivo de aprender e poder desenvolver uma obra que o tornasse mestre.

Tinha o ajuste natureza civil, sendo regido pela locação de serviços.

Posteriormente, o pacto foi considerado como de trabalho.

III - CONCEITO

03 - Reza a Recomendação n.º 60 da OIT, de 1930, que a aprendizagem é o meio pelo qual o empregador se obriga, mediante contrato, a empregar um menor, ensinando-lhe ou fazendo com que lhe ensinem metodicamente um ofício, durante

um período determinado, no qual o aprendiz se obriga a prestar serviços ao empregador.

Prevvia o artigo 1.º do Decreto n.º 31.546/52 que a aprendizagem era “o contrato individual de trabalho realizado entre um empregador e um trabalhador maior de 14 e menor de 18, pelo qual, além das características mencionadas no art. 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho, aquele se obriga a submeter o empregado à formação profissional metódica do ofício ou ocupação para cujo exercício foi admitido e o menor assume o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem”.

Atualmente, o conceito de aprendizagem está contido no artigo 428 da CLT, com a redação determinada pela Lei n.º 10.097/2000, que está assim redigido: “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”.

Esclarece a Recomendação n.º 117 da OIT, de 1962, que “a formação não é um fim em si mesma, senão meio de desenvolver as aptidões profissionais de uma pessoa, levando em consideração as possibilidades de emprego e visando ainda a permitir-lhe fazer uso de suas potencialidades como melhor convenha a seus interesses e aos da comunidade”.

Tem característica discente o contrato de aprendizagem.

IV - DISTINÇÃO

04 - A aprendizagem, entretanto, não se confunde com a orientação profissional, que tem por objeto orientar o trabalhador a escolher uma profissão.

Distingue-se a aprendizagem do estágio. Na primeira existe contrato de trabalho entre aprendiz e empregador, sendo que o trabalhador aprende o ofício fora da empresa para utilizá-lo no empregador. O aprendiz deve ter a idade entre os 14 aos 18 anos. O estágio não configura vínculo de emprego (art. 4.º da Lei n.º 6.494/77). O desenvolvimento do estágio somente pode ser feito para pessoas que estejam freqüentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação

profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial. Não existe idade prevista na lei para o estágio, mas deve decorrer do tipo de curso que estiver fazendo.

V - NATUREZA DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

05 - No período anterior à Lei n.º 10.097, havia dúvida se o contrato de aprendizagem era contrato por tempo determinado.

A doutrina não era unânime sobre o tema.

Roberto Mehanna Khamis insere o contrato de aprendizagem entre os contratos de trabalho de duração determinada.¹

Arnaldo Süssekind afirma que o contrato de aprendizagem tem fundamento na alínea a, do parágrafo 2.º do artigo 443 da CLT, pois o serviço vinculado ao ensino é, por natureza, transitório.²

Ensina Mozart Victor Russomano que o contrato de aprendizagem é um contrato a prazo, de natureza especial, pois quando o aprendiz completa 18 anos, o vínculo se extingue, da mesma forma como cessa o contrato, se esgotado o prazo da aprendizagem.³ Na verdade, o vínculo não se extingue quando o empregado completa 18 anos, mas por haver a continuidade do pacto laboral, transforma-se em ajuste por tempo indeterminado. O que se extingue é a aprendizagem.

Aluysio Mendonça Sampaio não arrola expressamente o contrato de aprendizagem como de duração determinada.⁴

Octavio Bueno Magano entende que o contrato de aprendizagem está sujeito a limites máximos, mas não a prazo, por não considerar a regra do parágrafo 2.º do artigo 443 da CLT como exaustiva, além do que o contrato se destina à capacitação profissional do trabalhador.⁵

¹ KHAMIS, Roberto Mehanna. *Contratos de trabalho de duração determinada*, São Paulo: LTr, 1987, p. 61.

² SUSSEKIND, Arnaldo e outros. *Instituições de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987, p. 232.

³ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 6ª edição. Curitiba: Juruá, 1997, p. 111.

⁴ SAMPAIO, Aluysio Mendonça. *Contratos de trabalho por prazo determinado*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973.

⁵ MAGANO, Octavio Bueno. *Contrato de prazo determinado*. São Paulo: Saraiva, 1984, p. 35-6.

Hugo Gueiros Bernardes não fala em contrato de prazo determinado, mas em cláusula de aprendizagem.⁶

A jurisprudência também não era pacífica sobre o tema.

Encontrei acórdão que mostra que a aprendizagem representa contrato de prazo determinado:

O contrato de aprendizagem é um contrato a prazo certo, que não garante a contratação compulsória do aprendiz, após vencido o seu termo final. Não se aplica, pois, a ele, cláusula convencional de estabilidade, visto que a norma coletiva abrange, tão-somente, os contratos por prazo indeterminado. Revista conhecida e provida para julgar improcedente o pedido (TST, RR 7.265/89.8, Ac. 3ª T 5330/91-2ª R, Rel. Min. Antonio Amaral, DJU 14.2.92, p. 1.281).

Há julgados em sentido contrário:

Contrato de aprendizagem. Não se insere nas possibilidades ditas pelo art. 443 e parágrafos da CLT, pois que não há que se confundir o período de aprendizagem com o próprio lapso laboral que deve ser tido como indeterminado (TRT 2ª R, RO 02990319063, Ac. 3ª T, 20000379802, Rel. Décio Sebastião Daidone, DJ SP 8.8.00, p. 6).

Aprendizado metódico. Contrato de aprendizagem. O contrato de aprendizagem do trabalhador menor constitui cláusula inserida no contrato de trabalho a prazo indeterminado. Não se extingue o contrato de trabalho que dá origem a aprendizagem com a conclusão desta, não se devendo confundir a duração do pacto laboral com o duração da aprendizagem. Concluída a habilitação, resolve-se automaticamente a cláusula (TRT 2ª R, 7ª T., Ac. 02990213117, Rel. Juiz Carlos Orlando Gomes, DO ESP 28.5.99).

O prazo do contrato de aprendizagem é considerado prazo máximo e não prazo determinado (TRT 2ª R, 3ª T., 1.359/77, Ac. 4.914/77, Rel. Campos Batalha, DJ SP 14.6.77, p. 38).

O artigo 80 da CLT não tratava da natureza do contrato de aprendizagem ou do seu prazo, mas do salário do aprendiz.

⁶ BERNARDES, Hugo Gueiros. Cláusula de aprendizagem nos contratos de trabalho. Brasília: Universidade de Brasília, 1969.

Independe o contrato de aprendizagem de termo prefixado. Não envolve execução de serviços especificados, como de montagem de uma máquina, nem diz respeito a acontecimento suscetível de previsão aproximada. Não se trata de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a determinação do prazo, muito menos de atividades empresariais de caráter transitório. Logo, a aprendizagem não estava enquadrada nos parágrafos 1.º e 2.º do artigo 443 da CLT. Era um contrato de natureza especial, porém não era um contrato de trabalho por tempo determinado, mas indeterminado.

Atualmente, com as determinações da Lei n.º 10.097, o contrato de aprendizagem é considerado um contrato de prazo determinado, pois há expressa previsão no artigo 428 da CLT nesse sentido. Entretanto, ainda assim não se insere nas hipóteses dos parágrafos do art. 443 da CLT. Logo, foi criada uma outra hipótese, de natureza especial, para configurar o contrato de aprendizagem como pacto por tempo determinado.

Tem o contrato de aprendizagem natureza de pacto especial (art. 428 da CLT), com características próprias, pois há a combinação do ensinamento, do caráter discente, juntamente com a prestação de serviços.

Na França, por exemplo, o contrato de aprendizagem é considerado como pacto de ensino (art. L. 115-1 do Código de Trabalho), um contrato de educação. O aprendiz trabalha para o mestre, como forma de retribuir os cuidados decorrentes de sua formação.⁷

Na verdade, se o pacto envolve trabalho, ainda que diga respeito à aprendizagem do trabalhador, com pagamento de salário e subordinação, existe contrato de trabalho, de natureza especial.

VI - REQUISITOS DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

06 - Enumera o parágrafo 1.º do artigo 428 da CLT os requisitos do contrato de aprendizagem, estabelecendo que a validade do pacto pressupõe:

- a) anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social. O contrato de aprendizagem só poderá ser celebrado por escrito (art. 428 da CLT). Não será possível que o pacto seja ajustado verbalmente, justamente para evitar

⁷ DURAND, Paul e VITU, André. *Traité de droit du travail*. Paris: Dalloz, 1950, t. II, p. 344.

- fraudes;
- b) matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental. Se o aprendiz não frequentar a escola, estará descaracterizado o contrato de aprendizagem;
 - c) inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

A formação técnico-profissional caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

VII - PRAZO DO CONTRATO

07. Anteriormente, o prazo máximo do contrato de aprendizagem, fixado pelo Ministro do Trabalho, não poderia exceder de três anos (§1.º do art. 4.º do Decreto n.º 31.546). A Portaria Ministerial n.º 43, de 27 de abril de 1953, determinou o prazo máximo do contrato de aprendizagem em três anos. Menciona-se que o prazo do curso oferecido pelo SENAI é de três anos, daí porque se estabeleceu o prazo máximo de três anos, pois, do contrário, não seria possível desenvolvê-lo.

Prevê o parágrafo 3.º do artigo 428 da CLT que o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos. Como o contrato do aprendiz é de prazo certo, tem de atender ao artigo 445 da CLT, que determina o prazo de dois anos para esse tipo de pacto. Excedido o prazo de dois anos, o pacto transforma-se em contrato de prazo indeterminado. Logo, foi revogada a determinação que previa o prazo de três anos para a aprendizagem.

O contrato de aprendizagem também não poderá ser prorrogado mais de uma vez para atingir no máximo os dois, em razão do disposto no artigo 451 da CLT, sob pena de ser considerado contrato por tempo indeterminado.

VIII - IDADE PARA O TRABALHO

08 - Especificava o inciso XXXIII do artigo 7.º da Constituição sobre a proibição de qualquer trabalho a menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz. Assim, o aprendiz poderia trabalhar se tivesse a idade entre 12 e 18 anos, definida no parágrafo único do artigo 80 e indiretamente no artigo 402 da CLT.

A Emenda Constitucional n.º 20/98 deu nova redação ao inciso XXXIII do

artigo 7.º da Lei Maior, determinando a proibição de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Pela regra constitucional, aprendiz é a pessoa que se encontra entre 14 e 18 anos.

Dessa forma, havia necessidade de modificação da redação do artigo 402 da CLT, o que foi feito pela Lei n.º 10.097. Agora, menor, para os efeitos da CLT, é o trabalhador de 14 a 18 anos. O artigo 403 da CLT, com a redação da Lei n.º 10.097, explicita que o aprendiz pode trabalhar a partir dos 14 anos.

IX - CONTRATAÇÃO

09 - A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430 da CLT, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços (art. 431 da CLT).

A condição contida no artigo 431 da CLT é alternativa, tanto pode a contratação do aprendiz ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem, como pelas entidades sem fins lucrativos.

A redação do artigo dá margem a dúvidas. Na verdade, não é a entidade sem fins lucrativos que vai contratar o aprendiz, mas irá prestar o ensino da aprendizagem.

A expressão “caso em que não gera vínculo de emprego” diz respeito apenas ao que vem antes da vírgula, ou seja: “pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430”, isto é, às entidades sem fins lucrativos. Não gerará, portanto, vínculo de emprego com a empresa tomadora na hipótese de os cursos de aprendizagem serem prestados por entidades sem fins lucrativos. Implicará, porém, a formação de contrato de trabalho com a empresa, quando a aprendizagem não for prestada por entidade sem fim lucrativo, pois o artigo 428 da CLT mostra que o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, de prazo determinado. Do contrário, o artigo 428 da CLT não faria referência à existência de contrato de trabalho.

Se estiverem presentes cumulativamente os requisitos pessoa física, continuidade, subordinação, salário e pessoalidade (art. 3.º da CLT), haverá vínculo de emprego com a tomadora dos serviços, diante do princípio da realidade.

X - REMUNERAÇÃO

10 - Previa o artigo 80 da CLT que ao menor aprendiz seria pago salário nunca inferior a meio salário mínimo durante a primeira metade da duração máxima prevista para o aprendiz do respectivo ofício. Na segunda metade passaria a perceber, pelo menos, 2/3 do salário mínimo.

O referido dispositivo legal já havia sido revogado pela Constituição de 1988, que determina no inciso XXX do artigo 7.º que não pode existir discriminação de salário quanto a idade. Era o que fazia a CLT, ao determinar salário inferior ao mínimo para o aprendiz. Foi revogado expressamente o artigo 80 da CLT pela Lei n.º 10.097/2000.

Indica o parágrafo 2.º do artigo 428 da CLT que ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

O menor aprendiz não poderá ganhar menos de um salário mínimo por mês. Se trabalhar apenas algumas horas por dia, terá direito ao salário mínimo horário, salvo se for pactuada condição mais favorável para o empregado. O artigo 432 da CLT e o seu parágrafo mostram que o aprendiz vai trabalhar entre 6 e 8 horas.

Trata-se, de fato, de condição mais favorável ao empregado e não de norma mais favorável, pois a condição pode ser estabelecida no contrato de trabalho, no regulamento de empresa ou até pelos costumes da empresa.

Já esclarecia o Enunciado 134 do TST que ao menor não aprendiz é devido o salário mínimo integral.

XI - DURAÇÃO DO TRABALHO

11. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada (art. 432 da CLT), pois o objetivo é a aprendizagem.

Será proibido também ao aprendiz prestar horas extras, em qualquer condição, como para atender necessidades inadiáveis do empregador, por motivo de força maior ou por qualquer outro motivo. Se as fizer, deverá recebê-las com o adicional de pelo menos 50%, salvo se a norma coletiva da categoria estabelecer adicional superior. Não seria admissível o menor prestar horas extras e não recebê-las, pois

implicaria enriquecimento do empregador em prejuízo do trabalho do obreiro.

O limite acima previsto 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 (§1.º do art. 432 da CLT).

A finalidade da lei é permitir que o aprendiz possa completar o ensino fundamental, estipulando jornada de 6 horas.

XII - NÚMERO DE APRENDIZES

12. 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 (art. 429 da CLT).

A expressão *estabelecimento de qualquer natureza* quer dizer estabelecimento comercial, industrial, de serviços, bancário etc.

Os serviços de aprendizagem são os prestados pelo SENAI, SENAC, SENAT e SENAR.

As empresas não poderão ter menos de 5% de aprendizes, sob pena de pagar multa administrativa à União, prevista no artigo 434 da CLT. O limite máximo é de 15%, porém, se a empresa desejar, poderá contratar um número maior de aprendizes.

O percentual será calculado por estabelecimento e não em relação à empresa como um todo. Assim, se a empresa tiver mais de um estabelecimento, em cada um deles deverá ter 5%, no mínimo, a 15%, no máximo, de aprendizes.

Na prática, sabe-se que o dispositivo não é observado, mesmo ficando a empresa sujeita a multa, pois a fiscalização não é suficiente para fazer as verificações em todas as empresas.

Dispõe o artigo 93 da Lei n.º 8.213 que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitados.

Somadas a porcentagem de aprendizes e a de pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência, a empresa tem um grande percentual a destinar para pessoas específicas. Num contexto de globalização, tais percentuais podem diminuir as condições de concorrência da empresa no mercado.

Não há dúvida que a questão é social e necessita de consideração, porém a empresa não pode arcar sozinha com tais hipóteses, principalmente quando empresas de outros países não têm as referidas obrigações.

13. Os percentuais indicados no artigo 429 da CLT não se aplicam quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional (§1.º-A do art. 429 da CLT). Se a entidade sem fins lucrativos não for de educação profissional, como de beneficência, também deverá observar a regra de matrícula nos Serviços Nacionais de Aprendizagem. A determinação do parágrafo 1.º-A do artigo 429 da CLT é observada apenas em relação a entidade sem fins lucrativos que tenha por objetivo a educação profissional, pois representa aprendizado profissional. Será a porcentagem observada apenas nas empresas que demandem formação profissional. Do contrário, não será respeitada.

As microempresas e empresas de pequeno porte ficam dispensadas do cumprimento das disposições do artigo 429 da CLT (art. 11 da Lei n.º 9.841/99).

As frações de unidade, no cálculo da porcentagem acima indicada, darão lugar à admissão de um aprendiz.

14. Há dúvida se as regras de aprendizagem precisam ser observadas na Administração Pública.

Em princípio a CLT não estabelece normas diferenciadas para a Administração Pública Direta, para as autarquias e fundações públicas, como ocorre no parágrafo único do artigo 467 da CLT e no Decreto-lei n.º 779/69. Logo, a CLT deveria ser observada por essas entidades.

Quanto às empresas públicas que explorem atividade econômica e as sociedades de economia mista, devem observar a CLT, pois irão aplicar a legislação trabalhista (art. 173, §1.º, II, da Constituição).

Para a investidura em cargo público da União, que é o dos funcionários públicos estatutários, é preciso a idade mínima de dezoito anos (art. 5.º, V, da Lei n.º

8.112/90). A CLT não se aplica a funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios (art. 7.º, c, da CLT). Logo, também não será observada a regra do artigo 429 da CLT, até mesmo pela idade mínima estabelecida para a contratação de tais trabalhadores.

Se a Administração Pública Direta contratar empregados públicos mediante concurso público e não se exigir idade mínima de 18 anos para admissão do trabalhador. Nesse caso, esses trabalhadores são regidos pela CLT, . devendo ser observada a regra do artigo 429 da CLT.

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

I - Escolas Técnicas de Educação;

II - entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (art. 430 da CLT).

Emprega-se expressão ampla: "entidades sem fins lucrativos". Entretanto, para a prestação da aprendizagem o requisito será a entidade ser qualificada na formação técnico-profissional metódica.

Permite o artigo 430 da CLT que a aprendizagem seja feita em escolas técnicas de educação. Dispõe o artigo 21 da Lei n.º 9.394/96 que a educação escolar compõe-se de: a- educação básica, formada pela educação infantil (desenvolvimento da criança até seis anos de idade), ensino fundamental (com duração de oito anos) e ensino médio (duração mínima de três anos); b- educação superior. Reza o artigo 42 da Lei n.º 9.394/96 que as escolas técnicas e profissionais, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade. Assim, o aprendizado poderá ser feito em escolas técnicas, mas estas não poderão ser utilizadas para fornecer educação básica, ensino fundamental, médio e superior, como ocorria com os cursos técnicos profissionalizantes.

As entidades mencionadas acima 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.

Ao se falar em ensino, deve haver processo de acompanhamento e avaliação do aprendizado, inclusive por meio de provas, que poderão ser práticas, justamente para verificar se o aprendiz absorveu o que lhe foi ensinado.

Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionados no inciso II deste artigo (§3.º do art. 430 da CLT). Isso será feito por portaria. Do contrário, o comando legal teria dito que a avaliação seria feita por normas fixadas em regulamento, o que só poderia ser feito por meio de decreto.

XIII - FGTS

16. Os contratos de aprendizagem terão a alíquota do FGTS de 2% (§7.º do art. 15 da Lei n.º 8.036).

Existirão pessoas que irão argüir a inconstitucionalidade da determinação acima, sob o argumento de ferir o princípio da igualdade, no sentido de que todos os trabalhadores deveriam ter direito a mesma alíquota do FGTS. Existiria, assim, desigualdade.

A matéria é tributária e depende de lei para a fixação de alíquota (art. 97, IV, do CTN), de acordo com o princípio da reserva legal em matéria tributária, pois o FGTS tem natureza de contribuição social de intervenção no domínio econômico (art. 149 da Constituição). Logo, a alteração por lei de alíquota não pode ser considerada, em princípio, inconstitucional. Ninguém é obrigado a fazer ou a deixar de fazer algo a não ser em virtude de lei (art. 5.º, II da Constituição). É a lei que está determinando a alíquota do FGTS.

Não vejo inconstitucionalidade no dispositivo citado, pois o aprendiz não é um trabalhador igual a qualquer empregado. Seu contrato é classificado pela própria lei como especial (art. 428 da CLT). Logo, pode ter tratamento diferenciado.

Haverá ponderações no sentido de que todos os contratos de trabalho de prazo determinado deveriam ter a mesma alíquota. Não poderiam existir alíquotas

diferenciadas para a aprendizagem e para os demais contratos de prazo determinado. Entretanto, apesar de o contrato de trabalho do aprendiz ser de prazo determinado, é um contrato especial, em que se objetiva a aprendizagem. Logo, pode haver tratamento diferenciado para esse fim, porque o aprendiz não é um empregado comum.

A Lei n.º 10.097 apenas concede incentivo fiscal para a contratação de aprendiz. É uma forma de flexibilização das condições de trabalho, visando a contratação de aprendizes. É o que ocorreu na Espanha e na Argentina, em que, num certo período, o legislador deu preferência para as contratações de prazo determinado ou fomentou certo tipo de contratação, mediante a concessão de incentivos fiscais.

17. Questão que vai ensejar discussões será se em relação aos contratos de aprendizes que estão em curso poderá ser feita a redução de 8% para 2% da alíquota do FGTS?

Quanto aos contratos de aprendizagem que forem celebrados a partir de 20 de dezembro de 2000, não há dúvida de que poderá ser utilizada a alíquota de 2% para os aprendizes. Não se poderá dizer que há modificação das condições de trabalho, pois o contrato de trabalho é novo e foi celebrado na vigência da lei nova. Logo, esta é que deve ser aplicada.

Penso que é possível a redução da alíquota de 8% para 2% em relação a contratos que estão em curso, pois o parágrafo 7.º do artigo 15 da Lei n.º 8.036 é expresso no sentido de que "os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo **reduzida** para dois por cento". Do dispositivo depreende-se que é feita referência a contratos que estão em curso.

Será questionada a redução sob o ponto de vista de redução de direitos do trabalhador. Entretanto, não está havendo redução de salário, pois o FGTS não tem natureza salarial. Logo, a princípio, a redução pode ser feita.

O artigo 468 da CLT não pode ser utilizado para fundamentar a impossibilidade da redução, pois o ato não é do empregador, mas é uma determinação legal.

Do inciso III do artigo 7.º da Constituição consta que o FGTS é um direito do trabalhador, mas não se estabelece qual é a alíquota da contribuição, o que é feito

por meio de lei.

Seria possível dizer que haveria direito adquirido à alíquota de 8%? Se a determinação fosse do empregador, seria correto afirmar quanto à impossibilidade da alteração, sendo observado até mesmo o En. 51 do TST. A alteração só iria valer para novos empregados. Entretanto, a alteração não é do regulamento da empresa ou do contrato de trabalho. Logo, não é observado o En. 51 do TST. Entendo que não existe direito adquirido a pagar ou não pagar tributo ou a determinada alíquota. Pensar de forma contrária seria dizer que certa pessoa nunca iria pagar imposto de renda ou que teria direito a alíquota de 25%, depois da alteração da alíquota para 27,5%, a partir de janeiro de 1998, com a vigência da Lei n.º 9.532/97.

Dessa forma, entendo plenamente lícito o procedimento da empresa em reduzir a alíquota do FGTS de 8 para 2% a partir de 20 de dezembro de 2000, inclusive apanhando o recolhimento do FGTS do mês de dezembro, que foi feito em 7 de janeiro de 2001. A lei está sendo aplicada em relação a fato gerador que ainda não ocorreu, o que acontece com o pagamento do salário. A norma não está sendo aplicada de forma retroativa, pois até 7 de dezembro de 2000 a alíquota é de 8%, mas a partir da sua vigência, apanhando os fatos geradores que ocorrerem a partir da sua aplicação.

Se a empresa não quiser ter problemas com seus aprendizes, poderá continuar a recolher a alíquota de 8%.

XIV - CESSAÇÃO DO CONTRATO

18. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes situações:

- I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II - falta disciplinar grave;
- III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou
- IV - a pedido do aprendiz (art. 433 da CLT).

As hipóteses para a cessação do contrato do aprendiz, contidas no artigo 433 da CLT, são alternativas, pois é empregada a conjunção "ou".

O prazo máximo do contrato de aprendizagem será de dois anos (§ 3.º do artigo 428 da CLT), por se tratar de contrato de trabalho de prazo determinado. Se for

celebrado por prazo inferior a dois anos, haverá a extinção do contrato de aprendizagem no seu termo.

Aprendiz é a pessoa que se encontra entre 14 e 18 anos. Ao atingir 18 anos, cessa o contrato de aprendizagem, pois com idade acima de 18 anos é impossível ser aprendiz.

O contrato do aprendiz que for celebrado com pessoa de 14 anos, por dois anos, não poderá ser prorrogado por mais dois anos, de forma que o aprendiz atinja os 18 anos, pois o artigo 451 da CLT veda a prorrogação do contrato por tempo determinado por mais de uma vez.

O aprendiz pode não se adaptar às condições de trabalho para efeito da aprendizagem, situação em que o contrato será rescindido antecipadamente.

As hipóteses de falta grave são as descritas no artigo 482 da CLT. Falta disciplinar grave não é hipótese de rescisão antecipada, mas de dispensa com justa causa, implicando que o empregado perde o direito ao aviso prévio, 13.º salário proporcional, às férias proporcionais e a qualquer indenização.

Foi revogado o parágrafo 2.º do artigo 432 da CLT pela Lei n.º 10.097. Continha a orientação de que a falta reiterada no cumprimento de dever de aprendizagem ou a falta razoável de aproveitamento na aprendizagem seria considerada justa causa para a dispensa do aprendiz. Agora, essa hipótese não é mais de falta grave para a dispensa por justa causa. Havendo desempenho insuficiente do aprendiz, inclusive na aprendizagem, ou ausência do aprendiz à escola que implique perda do ano letivo, importará rescisão antecipada do contrato de trabalho do aprendiz, porém sem justa causa. Exceção é se ficar comprovada a desídia do empregado na prestação dos serviços ou outra hipótese contida no artigo 482 da CLT, que ensejará dispensa por justa causa.

Na rescisão antecipada do contrato do aprendiz, nos casos descritos nos incisos I, III e IV não fará jus o trabalhador ou a empresa às indenizações dos artigos 479 e 480 da CLT, que tratam de rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo certo, determinando o pagamento de indenização. Assim, não haverá pagamento de indenização em caso de rescisão antecipada do contrato do aprendiz.

XV - REVOGAÇÃO DO DECRETO N.º 31.546/52

19. Existe dúvida se o Decreto n.º 31.546/52 foi revogado pela Lei n.º 10.097.

Foi revogado o artigo 1.º do Decreto n.º 31.546/52 pelo artigo 428 da CLT, que dá novo conceito ao aprendiz.

O artigo 2.º e seu parágrafo 1.º do Decreto n.º 31.546/52 estão subsumidos no artigo 429 da CLT, encontrando-se revogados. O parágrafo 2.º do artigo 2.º está compreendido no artigo 430 da CLT. O parágrafo 3.º do mesmo artigo não está enquadrado no conceito de aprendiz do artigo 428 da CLT, encontrando-se revogado. Logo, o artigo 2.º e seus parágrafos do Decreto n.º 31.546/52 estão revogados.

A aprendizagem não é prestada apenas pelo SENAI e SENAC, mas também pelo SENAR e SENAT. Logo, o artigo 3.º do Decreto n.º 31.546/52 está revogado, encontrando-se compreendido pelo artigo 429 da CLT. O artigo 7.º do Decreto n.º 31.546/52 está nas mesmas condições do artigo 3.º, sendo que a remuneração do aprendiz está prevista no parágrafo 2.º do artigo 428 da CLT. Está, portanto, revogado.

O prazo máximo da aprendizagem está discriminado no parágrafo 3.º do artigo 428 da CLT, de modo que estão revogadas a alínea a do artigo 4.º do Decreto n.º 31.546 e o seu parágrafo 1.º.

Os requisitos de validade do contrato de aprendizagem estão descritos no parágrafo 1.º do artigo 428 da CLT, além do que não mais existe carteira de menor. Assim, o artigo 5.º do Decreto n.º 31.546 está revogado.

Os parágrafos 2.º e 3.º do artigo 4.º e o artigo 6.º do Decreto n.º 31.546/52 não têm previsão na CLT. Logo, não estão expressamente revogados.

Havia dúvidas sobre a legalidade do Decreto n.º 31.546/52, como, por exemplo, quanto ao prazo máximo de duração do contrato de aprendizagem, pois não havia lei regulando o assunto. Outros dispositivos do decreto também poderiam ser considerados ilegais, justamente porque inexistia lei tratando do tema, não podendo ser regulamento algo sem a existência da própria norma a regulamentar.

Para evitar qualquer dúvida, é recomendável que o Decreto n.º 31.546 seja revogado ou então que seja editado outro decreto para tratar do tema, revogando expressamente o de n.º 31.546. Isso deveria ser feito o mais rapidamente possível,

justamente porque não há necessidade de ato do Poder Legislativo, mas de outro decreto revogando o de n.º 31.546, que é ato do Poder Executivo, além do que pode gerar insegurança jurídica na interpretação da referida norma.

BIBLIOGRAFIA

BERNARDES, Hugo Gueiros. Cláusula de aprendizagem nos contratos de trabalho. Brasília: Universidade de Brasília, 1969.

DURAND, Paul e VITU, André. *Traité de droit du travail*. Paris: Dalloz, 1950, t. II.

KHAMIS, Roberto Mehanna. Contratos de trabalho de duração determinada, São Paulo: LTr, 1987.

MAGANO, Octavio Bueno. Contrato de prazo determinado. São Paulo: Saraiva, 1984.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 13ª edição. São Paulo: Atlas, 2001.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de direito do trabalho. 6ª edição. Curitiba: Juruá, 1997.

SAMPAIO. Aluysio Mendonça. Contratos de trabalho por prazo determinado. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973.

SUSSEKIND, Arnaldo e outros. Instituições de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987.

RESUMO

O presente trabalho trata da aprendizagem e das modificações estabelecidas na CLT pela Lei n.º 10.097/00.