



**MENOR APRENDIZ. OBRIGAÇÃO DE CONTRATAÇÃO. LIMITES LEGAIS. LEI GERAL E
LEI ESPECÍFICA NO CASO DO SERVIÇO DE SEGURANÇA PRIVADA**

***LIRIAN SOUSA SOARES**

Mestranda em Direito pela Universidade Católica de Brasília, sócia da Ope Legis Consultoria Empresarial, e Consultora Jurídica da FEBRAC, FECOMÉRCIO/DF e FENAVIST, dentre outras entidades de classe e empresas. opelegis@persocom.com.br

Há uma grande dificuldade por parte das empresas da área de comércio de bens e serviços de entender a forma de aplicação da Lei n. ° 10.097/2000, que determina que as mesmas devem cumprir um sistema de cotas para a contratação de menores aprendizes, pois para o setor industrial essa matéria já é corriqueira há décadas.

A regulamentação atual do trabalho do menor aprendiz surge com a Lei n. ° 10.097/2000, que alterou a menoridade do trabalhador passando de 12 para 14 anos; e fixou que dos 14 anos aos 16 anos, somente pode trabalhar como aprendiz, bem como fixou critérios do contrato de aprendizagem, dentre outros pontos. Sobre a idade limite para a contratação do aprendiz foi publicada no último dia 15 de junho a Medida Provisória 251, que passa a idade limite de 16 anos para 24 anos, sendo que a mesma se encontra pendente de aprovação pelo Congresso Nacional.

Inicialmente o ponto que trouxe maior preocupação foi a mudança do art. 429 da CLT, porque o artigo anterior somente obrigava a indústria matricular e empregar um percentual de aprendizes, e se precisassem de curso de profissionalização, deveriam ser matriculados no SENAI. Cabe transcrever a redação anterior:

Art. 429. Os estabelecimentos industriais de qualquer natureza, inclusive de transportes, comunicações e pesca, são obrigados a empregar e matricular nos cursos mantidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI):

a) um número de aprendizes equivalente a 5% no mínimo e 15% no máximo dos operários existentes em cada estabelecimento, e cujos ofícios demandem formação profissional.



A mudança que houve no artigo da CLT supracitado é que essa obrigação passou a ser exigida de todas as áreas produtivas do país, e passou a ter a seguinte redação:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalentes a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Por essa nova redação todas as empresas ficarão obrigadas a contratar menores aprendizes, entre 14 e 24 anos, no percentual de pelo menos 5% (cinco por cento) do montante de seus empregados, e no máximo de 15% (quinze por cento).

A redação é bastante confusa e dá margem para interpretações diversas, e uma das que pode ser sustentada pelas empresas é de que a contratação somente é cabível quando a empresa necessita de empregados que possuam formação profissional específica. Tentando elucidar o tema a Instrução Normativa SIT n.º 26 de dezembro de 2001 determina que:

Para a definição das funções que demandam formação profissional deverão ser considerados a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e os seguintes fatores:

I - o nível das capacidades profissionais e dos conhecimentos técnico-teóricos requeridos para o exercício da atividade profissional;

II - a duração do período de formação necessário para a aquisição das competências e habilidades requeridas; e

III - a adequação da função às necessidades da dinâmica de um mercado de trabalho em constante mutação.

Diante disso, somente nestas condições é cabível o trabalho do menor aprendiz.

Os aprendizes somente podem trabalhar 6 horas se estiverem fazendo o ensino fundamental, e 8 horas se já tiverem o concluído.

O contrato deverá seguir os ditames do art. 428 e 433, também alterados por essa nova lei, sob pena de ser declarado nulo. Esse é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado de até dois anos. Neste contrato 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.* Pode-se aferir que há um incentivo para a contratação do aprendiz para as empresas, pois o recolhimento do FGTS é reduzido para 2%, conforme art. 2º, da presente lei que prevê:



Art. 2º. O art. 15 da Lei n.º 8036, 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.

Como pode se observar o contrato de aprendizagem envolve duas etapas que deverão ser executadas uma prática na empresa e outra teórica no curso de aprendizagem. Por isso a *validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.*

Ao menor aprendiz foi garantido o salário mínimo hora, uma vez que foi revogada a disposição legal (art. 80 da CLT).

Por outro lado, estão excluídas da obrigação de contratar Menor Aprendiz as microempresas e empresas de pequeno porte (art. 11 da Lei n. 9.841, de 05.10.99)¹. São consideradas pela legislação microempresas e empresas de pequeno porte:

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, ressalvado o disposto no art. 3º², considera-se:

I - microempresa, a pessoa jurídica e a firma mercantil individual que tiver receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 244.000,00 (duzentos e quarenta e quatro mil reais);

II - empresa de pequeno porte, a pessoa jurídica e a firma mercantil individual que, não enquadrada como microempresa, tiver receita bruta anual superior a R\$ 244.000,00 (duzentos e quarenta e quatro mil reais) e igual ou inferior a R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais).

¹Art. 11. A microempresa e a empresa de pequeno porte são dispensadas do cumprimento das obrigações acessórias a que se referem os arts. 74; 135, § 2º; 360; 429 (obrigatoriedade da contratação do menor aprendiz) e 628, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

² Art. 3º Não se inclui no regime desta Lei a pessoa jurídica em que haja participação:

I - de pessoa física domiciliada no exterior ou de outra pessoa jurídica;

II - de pessoa física que seja titular de firma mercantil individual ou sócia de outra empresa que receba tratamento jurídico diferenciado na forma desta Lei, salvo se a participação não for superior a dez por cento do capital social de outra empresa desde que a receita bruta global anual ultrapasse os limites de que tratam os incisos I e II do art. 2º.

Parágrafo único. O disposto no inciso II deste artigo não se aplica à participação de microempresas ou de empresas de pequeno porte em centrais de compras, bolsas de subcontratação, consórcios de exportação e outras formas de associação assemelhadas, inclusive as de que trata o art. 18 desta Lei.



A legislação, ora analisada prevê que o *trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais a sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.* (art. 403 da CLT). Diante disso, resta a dúvida em saber onde o menor pode trabalhar, e como deve ser feito o cálculo para se chegar ao percentual previsto em lei. O Ministério do Trabalho através da IN SIT 26/2001, alterada pela IN SIT 26/2002 tentou resolver essas dúvidas determinando que para o cálculo do número de menores aprendizes a serem contratados será feito pelo total dos empregados que demandem formação profissional, excluindo as seguintes funções: a) desenvolvidas em ambientes que comprometam a formação moral; b) **cuja presunção de insalubridade ou periculosidade, relativa ao serviço ou local de trabalho, não possa ser elidida, comprovando essa impossibilidade através de parecer circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho**, que deverá ser renovado sempre que foram alteradas as condições nos locais de trabalho ou nos serviços prestados; c) que exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior; d) cujo exercício requiera licença ou autorização vedadas para menores de dezoito anos; e) objeto de contrato de trabalho por prazo determinado, cuja vigência dependa da sazonalidade da atividade econômica; f) de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 da CLT; e g) desempenhada por empregados em regime de trabalho temporário instituído pela Lei nº 6.019/73.

No caso da empresas de segurança privada, por terem lei específica, à aplicação das modificações da CLT introduzidas na contratação do serviço de aprendizagem devem ser interpretadas **dentro das restrições legais prevista na Lei n. ° 7.102/83** e suas posteriores alterações, que é a legislação que regula a segurança privada no país. Por essa lei, para o cálculo do número de aprendizes necessários devem ser **excluídos do cômputo os vigilantes**, somente podendo incidir o **percentual sobre a administração**. E na parte da administração também devem excluídos para o cálculo os empregados que cuidam dos depósitos, e na área do cofre, local de armazenagem de arma de fogo na empresa.

Portanto, as empresas para chegarem ao número de menores que terão que contratar para suprir o sistema de cotas de aprendizagem previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, através da modificação legislativa implementada pela Lei n. ° 10.097/2000 devem excluir as exceções, acima pontuadas, e depois aplicar o percentual legal sobre o número restante de empregados da empresa. Não se



OPE LEGIS CONSULTORIA EMPRESARIAL
Advocacia Celita Oliveira Sousa & Associados

podendo conceber a aplicação sobre a totalidade de empregados das empresas como vêm impingindo algumas fiscalizações do trabalho mais desavisadas.

CONCLUI-SE, que a legislação que prevê o sistema de cotas para a contratação do menor aprendiz **deve ser cumprido por todas as empresas da área do comércio de bens e serviços, ressalvadas as limitações legais acima expostas, ou seja, que não é obrigatória para pequena e micro empresa, e que antes da aplicação do percentual legal devem ser excluídas as funções para as quais não pode ser contratado menor aprendiz.**

Dra. LIRIAN SOUSA SOARES

Consultora Jurídica