

Contrato de aprendizagem: aspectos polêmicos nas atividades de risco

Jamilly Michelly Meireles Ribeiro

Advogada. Graduada pelo Centro Universitário UniEvangélica – Anápolis/GO.

Evellyn Thiciane M. Coêlho Clemente

Professora Especialista do Curso de Direito da UniEvangélica. Orientadora de TCC da UniEvangélica. Advogada. Mestranda em Direito das Relações Sociais e do Trabalho pela UDF – Brasília. *E-mail*: <evellyn@coelhoesantos.com.br>.

Leonardo Rodrigues de Souza

Mestre em Letras e Linguística. Professor e Orientador de TCC do Curso de Direito da UniEvangélica. Advogado. *E-mail*: <profleonardorodrigues@gmail.com>.

Resumo: Este artigo tem como alvo a análise do contrato de aprendizagem, legalmente instituído para os jovens de até vinte e quatro anos, e sua obrigatoriedade ou não nas atividades de risco, assim elencadas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, por meio da verificação do atual posicionamento dos Tribunais Trabalhistas acerca do assunto, além da opinião ministerial. Nesse sentido, pretende-se, com este artigo, apresentar, de forma esclarecedora, qual interpretação vem sendo utilizada para aplicar os dispositivos legais no que se refere às atividades insalubres, perigosas e penosas e o contrato de aprendizagem.

Palavras chave: Contrato de aprendizagem. Atividades de risco. Formação técnico-profissional.

Sumário: **1** Introdução - **2** Breves relatos sobre o trabalho do jovem - **3** Contrato de aprendizagem - **4** Atividades de risco (insalubres, perigosas e penosas) - **5** Exigência da contratação de aprendizes nas atividades de risco - **6** Análise jurisprudencial - **7** Considerações finais - Referências

1 Introdução

O contrato de aprendizagem tem como foco primordial a formação técnico-profissional e metódica do aprendiz, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, podendo empregar jovens de até vinte e quatro anos de idade. Nesse contexto, referido instituto tem extrema importância como política pública de inserção do adolescente e do jovem no mercado de trabalho, na medida em que promove a qualificação e incentiva o não abandono à escola.

Uma vez que as atividades insalubres, perigosas e penosas são proibidas aos menores de dezoito anos, as atividades de risco, para figurarem como objeto

do referido contrato, apenas podem ser desenvolvidas por jovens, com idade entre dezoito e vinte e quatro anos. Nesse ponto, desponta-se o cerne deste artigo, com a apresentação e a discussão acerca da melhor forma de interpretação e de aplicação prática da legislação.

A pesquisa em questão legitima-se pela possível insegurança jurídica que é gerada ao se desvirtuar o objetivo principal do instituto da aprendizagem, por se aplicar apenas interpretação literal à legislação, por intermédio do método exegético dogmático (aquele que considera somente o que está expresso na lei), sem considerar a realidade prática de cada caso, não aplicando uma interpretação sistemática, provavelmente mais adequada ao caso.

2 Breves relatos sobre o trabalho do jovem

Durante extenso período da história, passando-se pela Era Escravocrata até o final do século XIX, havia uma clara distinção apenas entre o trabalho de adultos e de crianças, apesar de algumas Constituições terem já se preocupado em reduzir a jornada de trabalho dos menores de 16 anos.

Assim, como a adolescência e a juventude não existiam, ignorava-se a importância de uma educação prolongada e de se entender melhor esse estágio.

Apenas ao final do século XIX e começo do XX, foi que a urbanização, a explosão demográfica e as condições precárias das classes trabalhadoras levaram à formação de gangues formadas por jovens, como os *hooligans* de Londres e os *apaches* de Paris, que possuíam um estilo de vida próprio, virando as regras de conduta de cabeça para baixo.

À vista disso, despertou-se maior interesse em compreender essa fase, havendo ainda no século XIX, significativas tentativas em pensar e definir os conceitos de adolescência e juventude. “A palavra ‘adolescente’ foi cunhada em 1898, pelo psiquiatra americano Granville Stanley Hall, e passou a ser usada apenas entre psicólogos”.

Atualmente, a Organização das Nações Unidas (ONU) define juventude como os indivíduos entre 15 e 24 anos de idade,¹ porém, as principais definições sobre a juventude giram, basicamente, em torno também do critério sociocultural, sendo esses dois fundamentos de difícil sistematização.

O marco etário está presente nas definições, mas é tão e somente seu ponto de partida. A partir do recorte etário complementa-se a definição por meio do componente sociocultural. A tensão original não se resolve,

¹ UNITED NATIONS (ONU). *World Population Prospects: The 2012 Revision*. Nova Iorque: 2013. p. 03.

pois a juventude é simultaneamente (a) um momento no ciclo de vida, assim como (b) um modo de inserção na estrutura social.²

Assim, a delimitação provavelmente será mais precisa, quando feita dentro da realidade de cada país ou região.

Em 1936, já se mostrava a preocupação das nações por sua juventude, tendo a extinta Liga das Nações realizado um encontro com líderes políticos, definido como Plano de Ação Conjunto de Juventude e, posteriormente, promoveu o primeiro Fórum Mundial de Juventude.

Contudo, o debate mais concreto sobre a relevância do segmento juvenil, inserido no quadro das políticas públicas, principalmente no que se refere ao mercado de trabalho, surgiu a partir dos pactos celebrados pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1965, na Declaração sobre a Promoção entre a Juventude dos Ideais da Paz, Respeito Mútuo e Compreensão entre os povos.

Daí se seguiram vários outros atos internacionais no sentido de traçar metas e planos de ação a fim de favorecer o bom desenvolvimento das pessoas definidas como jovens.

Cita-se, por exemplo, o “Programa de Ação da ONU para a Juventude, até o ano 2000 e Além”, formulado no ano de 1995, garantindo ao jovem um “[...] nível educacional correspondente às suas aspirações; oportunidades de emprego compatíveis com suas habilidades [...]”.³ Em todos os documentos, elaborados isoladamente pelos países ou em nível global pela ONU, observa-se que a juventude é descrita como:

[...] um momento de aquisição das habilidades necessárias para a participação plena na sociedade. Portanto, jovens são vistos como uma população potencialmente crítica para as transformações necessárias, tais como a eliminação das desigualdades de gênero e discriminação racial e a promoção do desenvolvimento mais justo e equitativo. As recomendações dos documentos seguem neste sentido, enfatizando o acesso à educação e ao treinamento profissional, o combate ao desemprego [...].⁴

² Anais do XXVI Simpósio Nacional de História – ANPUH. *Apud* SANTANA, Márcio Santos de. *A categoria Juventude na pesquisa histórica: notas metodológicas*. São Paulo, julho 2011. p. 02. Disponível em: <http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1312378682_ARQUIVO_MarcioSantosdeSANTANA.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2014.

³ UNFPA - Fundo de População das Nações Unidas. *Direitos da população jovem: um marco para o desenvolvimento*. Brasília, 2. ed., 2010. p. 30. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/direitos_pop_jovem.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2014.

⁴ UNFPA - Fundo de População das Nações Unidas. *Direitos da população jovem: um marco para o desenvolvimento*. Brasília, 2. ed., 2010. p. 32, grifo nosso. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/direitos_pop_jovem.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2014.

Dessa maneira, percebe-se que o mundo, e principalmente os organismos globais, estão bastante atentos à questão do desenvolvimento da juventude, vez que essa faixa da população realmente carece de atenção, por seu desenvolvimento ser determinante para o futuro dos países.

E o Brasil possui, hoje, cerca de um terço da população jovem (entre 15 e 24 anos) da América Latina. Assim, mostra-se muito importante a discussão acerca de sua forma de inserção no mercado de trabalho, uma vez que a juventude representa fator determinante no cumprimento de metas assumidas pelo país para o milênio e, desta forma, necessitam de “ações e políticas adequadas que permitam o pleno cumprimento desse potencial, seja do ponto de vista do acesso à educação de qualidade, seja com relação às oportunidades de emprego e renda [...]”.⁵

3 Contrato de aprendizagem

Antes de adentrar especificamente na regulamentação do contrato de aprendizagem, faz-se necessário destacar as disposições constitucionais sobre o assunto. A Constituição Federal em vigor, promulgada em 1988,⁶ trata sobre o trabalho em seus artigos 7º a 11. O inciso XXXIII cuida do trabalho de crianças e de adolescentes, vetando “[...] o trabalho noturno, perigoso e insalubre aos menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.⁷

Por outro lado, garante não só às crianças e adolescentes, mas também aos jovens, o direito à profissionalização, dentre outros. É o que informa o artigo 227, *in verbis*:

[...] É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização [...].⁸

O mesmo artigo traz que a proteção especial englobará, ainda, o trabalhador adolescente e jovem, garantindo o seu acesso à escola – artigo 227, §3º, inciso III, CF/88. A redação deste inciso foi dada pela Emenda Constitucional nº 65, do ano de 2010, editada com o fito de cuidar dos interesses da juventude.

⁵ UNFPA - Fundo de População das Nações Unidas. *Direitos da população jovem: um marco para o desenvolvimento*. Brasília, 2. ed., 2010. p. 09, grifo nosso. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/direitos_pop_jovem.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2014.

⁶ BRASIL. *Constituição Federal, de 05 de Outubro de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 jan. 2015.

⁷ BRASIL. *Constituição Federal, de 05 de Outubro de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 jan. 2015.

⁸ BRASIL. *Constituição Federal, de 05 de Outubro de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 jan. 2015.

Isso tudo mostra que nossa Constituição se preocupou em proteger a criança e o adolescente, e, em alguns aspectos, se preocupou em dar essa mesma proteção à juventude, principalmente no que diz respeito à profissionalização e ao acesso ao trabalho.

No âmbito infraconstitucional, um diploma legal que se destaca na regulamentação da aprendizagem, não apenas dos menores de 18 anos, é o Estatuto da Criança e do Adolescente. Conforme explica Barros.⁹

O Estatuto da Criança e do Adolescente define a aprendizagem como modalidade de formação técnico-profissional, ministrada segundo as diretrizes da legislação de educação em vigor. [...] A formação profissional é o gênero e a aprendizagem, sua espécie.

Assim, citado diploma transferiu o sistema de aprendizagem para o âmbito escolar, matéria tratada pela Lei nº 9.394/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.¹⁰ O artigo 1º da referida lei assim dispõe:

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.¹¹

Ou seja, educação e trabalho estão reciprocamente ligados. Nesse contexto, ao mesmo tempo em que a educação é desenvolvida, dentre outros, com o trabalho, a formação profissional depende do ensino educacional.

Como se viu, o ECA utiliza a expressão “formação técnico profissional”. Tal sentença faz referência à capacitação de alguém a fim de que ocupe um lugar no processo de produção.

A locução (formação técnico profissional), quando utilizada em sentido lato, aponta o processo educativo que exige estudos de feição técnica e a obtenção de habilidades e conhecimentos práticos, referentes ao desempenho de determinadas profissões nos mais diversos setores, sem esquecer, por certo, também da formação geral.

Por conseguinte, vê-se logo que a sistemática da aprendizagem possui caráter eminentemente profissional (encontrados em cursos como os ministrados pelos

⁹ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 249.

¹⁰ LIBERATI, Wilson Donizeti. *Direito da criança e do adolescente*. São Paulo: Rideel, 2006. p. 69.

¹¹ BRASIL. *Lei nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/I9394.htm>. Acesso em: 15 jan. 2015.

SENAls e SENACs) “[...] não se enquadrando verdadeiras profissões desprovidas desse compromisso como o de office boy e o de ensacador de compras.”¹²

Além disso, como muito bem pontua o artigo 69 do ECA: “[...] O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros: [...] II - capacitação profissional *adequada ao mercado de trabalho*”. (grifo nosso)

Passando-se à análise mais aprofundada das “regras” do instituto da aprendizagem, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) possui importante papel, pois foi ela que primeiro dispôs sobre o trabalho do menor e, em especial, o trabalho do menor aprendiz, sofrendo algumas alterações ao longo dos anos, trazidas pelas Leis nºs 10.097/2000, 11.180/2005 e 11.788/2008.

Diferentemente do que acontece com o estagiário, o aprendiz é empregado, na acepção trabalhista do termo, sendo destinatário de normas singulares contidas na CLT.

A Lei nº 11.180/2005, ao alterar a CLT, foi que aumentou a idade máxima permitida para a ocupação da modalidade de contrato “aprendiz”, passando de 18 (dezoito) para 24 (vinte e quatro) anos, a idade máxima permitida, visando abranger também os jovens.

Ressalta-se que o artigo 428 do diploma legal em questão deixa evidente que a formação oferecida pelo programa de aprendizagem deve se coadunar com o desenvolvimento físico, moral e psicológico também do jovem e não apenas dos menores de dezoito anos.

A remuneração do aprendiz não pode ser inferior ao salário mínimo hora e a duração máxima do contrato é de dois anos, com exceção dos portadores de deficiência.¹³ É o que também prevê o artigo 428, parágrafos 2º, 3º e 5º. Atualmente, o salário mínimo hora está estipulado em R\$3,29 (três reais e vinte e nove centavos), salvo convenção ou acordo coletivo da categoria, conforme consta no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego (2015, *online*).

A formação técnico-profissional deve se realizar por meio de atividades teóricas e práticas, estruturadas de forma progressiva, segundo o grau de complexidade que elas exigirem, e serem executadas no ambiente de trabalho.

A quantidade de aprendizes exigida nos estabelecimentos de qualquer espécie é de cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo. A conta deve ser realizada tomando-se por base o número de empregados existentes em cada empresa cujas funções requeiram formação profissional. Apenas sobre estes cargos deve incidir a obrigatoriedade.

¹² FERREIRA, *apud* ISHIDA, Valter Kenji. *Estatuto da criança e do adolescente*: doutrina e jurisprudência. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 131.

¹³ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de direito e processo do trabalho*. 19. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 203.

Após a edição das já citadas Leis nºs 10.097/2000, 11.180/2005, que promoveram diversas alterações em artigos da CLT, em dezembro de 2005 foi publicado o Decreto Regulamentador da Aprendizagem, Decreto nº 5.598. Ele, além de reafirmar disposições já trazidas pelas leis acima mencionadas, trouxe também outras determinações peculiares, que serão abaixo analisadas.

Dispondo sobre as funções que compõem a base de cálculo da quantidade de aprendizes, mínima e máxima, para cada estabelecimento, o artigo 10 do Decreto,¹⁴ prevê que:

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

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

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

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), a que faz referência o *caput* do artigo, foi instituída pela Portaria Ministerial nº 397/2002, e é o documento que reconhece, nomeia, classifica e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro.¹⁵

Exige o Decreto (artigo 11), pois, que todas as profissões que demandem formação sejam consideradas, mesmo as de atividades perigosas e insalubres, proibidas aos menores de dezoito anos, uma vez que essas atividades serão direcionadas aos jovens aprendizes.

Daqui tira-se, dessa forma, a expressa previsão normativa de serem ocupadas pelos jovens as vagas em atividades insalubres e perigosas, lembrando que tais empresas são obrigadas a contratá-los, dentro do mínimo previsto pela CLT.

4 Atividades de risco (insalubres, perigosas e penosas)

A Convenção 182, ratificada pelo Brasil, e a Recomendação 190, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), enfocam as “piores formas”, propondo prioridade na eliminação.

¹⁴ BRASIL. *Decreto nº 5.598, de 1º de Dezembro de 2005*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 05 fev. 2015.

¹⁵ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Classificação Brasileira de Ocupações*. atual., 2012. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaDescricao.jsf>>. Acesso em: 23 mar. 2015.

A Convenção nº 182, aprovada em 17 de junho de 1999 pela OIT, trata sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ações imediatas para sua eliminação. Já a Recomendação nº 190, aprovada na mesma data da Convenção acima citada, objetiva suplementá-la, com a indicação de programas de ação e formas de aplicação. No Brasil, ambas foram aprovadas pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999 e promulgadas pelo Decreto nº 3.597, no ano de 2000.

Para efeitos da Convenção e da Recomendação, considera-se criança os menores de dezoito anos de idade. Apesar disso, tais documentos serão aqui objeto de estudo, visando serem utilizados como parâmetro, em alguns de seus pontos, também para a juventude, da mesma forma como foi analisado o Estatuto da Criança e do Adolescente.

Os Estados-membros da OIT que ratificaram a Convenção ficaram obrigados a tomar medidas de urgência com o fim de eliminar as piores formas de trabalho infantil – artigo 1º.¹⁶ Ao concordar com uma convenção internacional, o país está aceitando as normas e as disposições que ampliam o campo de proteção, neste caso, da infância e da adolescência, principalmente, em razão dos princípios estabelecidos na Doutrina da Proteção Integral.

A Convenção nº 182 da OIT prevê, em seu artigo 3º, que as piores formas de trabalho infantil compreendem, dentre outros, “[...] trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral [...]”.¹⁷ Visando definir quais seriam esses tipos de trabalho, como determinou a própria Convenção, em seu artigo 4º, foi expedido o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que traz em seu anexo o rol de trabalhos que não podem ser executados por crianças (menores de 18 anos).

Nesse ponto, a Convenção se refere aos trabalhos “[...] insalubres, perigosos e, mais de uma vez, prejudiciais à moralidade, ampliando, dessa forma, a abrangência na classificação das piores formas de trabalho [...]”.¹⁸

Estabelece, ainda, que as espécies de trabalho referidas pelo artigo 3º, alínea ‘d’, serão definidas pela legislação do país que a adotar, devendo este levar em consideração as normas internacionais pertinentes, em especial a Recomendação nº 190, bem como rever periodicamente tal lista, além de adotar mecanismos que garantam sua observância, em caráter de urgência, devendo os programas identificar as piores formas de trabalho infantil.¹⁹

¹⁶ BRASIL. *Decreto nº 3.597, de 12 de Setembro de 2000*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm>. Acesso em: 05 fev. 2015.

¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL. *Promovendo o Trabalho Decente. Convenção nº 182. Convenção sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso em: 24 jun. 2016.

¹⁸ VERONESE, Josiane Rose Petry; CUSTÓDIO, André Viana. *Trabalho Infantil: a negação do ser criança e adolescente no Brasil*. Florianópolis: OAB/SC Editora, 2007. p. 217.

¹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL. *Promovendo o Trabalho Decente. Convenção nº 182. Convenção sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso em: 24 jun. 2016.

Indica que, para a determinação dos trabalhos descritos no artigo 3º, alínea 'd', da Convenção nº 182, dever-se-ia considerar, entre outros:

[...] (c) os trabalhos com máquinas, equipamentos e instrumentos perigosos ou que envolvam manejo ou transporte manual de cargas pesadas; (d) os trabalhos em ambiente insalubre que possam, por exemplo, expor as crianças a substâncias, agentes ou processamentos perigosos, ou a temperaturas ou a níveis de barulho ou vibrações prejudiciais à sua saúde; [...].²⁰

Ante a promulgação dos dois institutos, o Brasil expediu o Decreto nº 6.481, em 12 de junho de 2008, a fim de definir as Piores Formas de Trabalho, na forma como determinado pela Convenção, nos artigos 3º, alínea *d*, e 4º.

Este Decreto, então, aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil brasileira (Lista TIP), proibindo que as atividades ali descritas fossem desenvolvidas por menores de 18 anos. Tal proibição poderá ser afastada caso o Ministério do Trabalho e Emprego autorize ou caso este órgão aceite parecer técnico de profissional qualificado, indicando a não exposição a riscos (artigo 2º do Decreto, online). Ressalva também os trabalhos técnicos e administrativos que poderão ser realizados, desde que fora das áreas de risco – artigo 3º do Decreto.

A Lista em questão é composta por 89 itens, em seu tópico de trabalhos prejudiciais à saúde e à segurança, e, por isso, considerando a sua extensão, não será possível fazer aqui a análise de todos os seus itens. Desta forma, adiante se verá a descrição dos tópicos de maior discussão e que, em sua maioria, já foram objeto de deliberação pelos Tribunais pátrios, inclusive pelo Tribunal Superior do Trabalho.

O item 58 da lista refere-se à construção civil e pesada, indicando que tais serviços exigem esforços físicos intensos, risco de acidentes por queda de nível, posições inadequadas, movimentos repetitivos, etc. Enumeram como prováveis repercussões na saúde do trabalhador mutilações, fraturas, esmagamentos, traumatismos, dores articulares, cortes, contusões, entre outros.²¹ Já o item nº 62 menciona o transporte de pessoas e de animais, apontando como provável risco o acidente de trânsito e, como consequência, traumatismos, mutilações, fraturas, contusões, etc.

A atividade de segurança encontra-se descrita no item 72, como serviço externo que importa, geralmente, em porte de valores que colocam em risco a segurança,

²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL. Promovendo o Trabalho Decente. *Convenção nº 182. Convenção sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso em: 24 jun. 2016.

²¹ BRASIL. *Decreto nº 6.481, de 12 de Junho de 2008*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em: 05 fev. 2015.

havendo exposição à violência e o risco de acidentes de trânsito, com as suas consequências como traumatismo, além de ansiedade e estresse.

Como se pode perceber dos itens descritos, e também do restante da lista, prevalecem as atividades que exigem grande esforço físico ou expõem os jovens a agentes intoxicantes, a risco de acidentes e a grande estresse, dentre outros. Apesar disso, tais atividades são entendidas por alguns, como atividades que devem ser objeto do contrato de aprendizagem.

5 Exigência da contratação de aprendizes nas atividades de risco

Em breve síntese de tudo que já foi elucidado até aqui, a legislação brasileira define o contrato de aprendizagem como o contrato a termo que tem por característica principal a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico – artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho.

E para a definição das profissões que demandam formação técnico-profissional, deve-se ter por base a lista da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que define e descreve as atividades, informando quais delas demandam formação. Assim, torna-se importante apresentar o que a CBO dispõe, elaborando um paralelo com algumas das atividades que compõem a lista TIP, dentre os itens anteriormente citados.

Com relação ao item 58 da lista TIP – construção civil e pesada – tem-se na CBO as funções, principalmente, de servente de pedreiro, pedreiro e pintor. A ocupação Servente de Pedreiro, código 7170, é descrita como o trabalho na indústria de construção, em que os trabalhadores permanecem em posições desconfortáveis durante longos períodos, ficando expostos à poeira e à radiação solar. Exige-se para o seu exercício curso de formação profissional básica com até duzentas horas-aula.

Já a função de Pedreiro, código 7152, é retratada como o construtor de estruturas em alvenaria, vinculados às atividades da construção civil. Relata que eles podem realizar atividades em grandes alturas, em locais subterrâneos, expostos a materiais tóxicos, entre outros. A CBO relata que o aprendizado desta função geralmente ocorre no próprio canteiro de obras, não sendo realmente obrigatória a realização de curso de formação.

Como se vê, a CBO, contraditoriamente, exige curso de duzentas horas para a função de servente de pedreiro, enquanto que para a função de pedreiro exige apenas a experiência.

No que diz respeito ao ofício de Pintor, código 7166, é apresentado como o trabalho de pintar obras e revestir interiores, em que o profissional labora, majoritariamente, na construção civil e atividades imobiliárias, estando expostos a materiais

tóxicos e a pó de lixidão, trabalhando em posições desconfortáveis e em grandes alturas. Para este labor, a formação exigida não é indicada.

A profissão relacionada no item nº 62 da Lista TIP também aparece relacionada pela CBO, sendo a função de Motorista, código 7824, exercida em empresas de ônibus coletivo, urbano metropolitano e rodoviário de longa distância. Os trabalhadores devem atuar sob supervisão de forma individual, e em duplas apenas nas viagens de longa distância. Laboram em horários irregulares, sob pressão, para o cumprimento de horários, além de estarem sujeitos a assaltos e a acidentes. Para o seu regular exercício exige-se carteira de habilitação, ensino fundamental completo e curso básico de qualificação de até duzentas horas.

Por fim, a função catalogada no item nº 72 da Lista TIP está relacionada pela CBO como a atividade de Vigia, código 5173, que a descreve como atividade realizada em estabelecimentos variados de defesa, segurança e transporte. Pode ocorrer de o trabalho ser realizado em grandes alturas, confinamento ou em locais subterrâneos, existindo concreto risco de morte, além de se tratar de um labor sobre pressão constante. O vigilante deve possuir formação profissionalizante básica de, no mínimo, duzentas horas, e treinamento obrigatório em escolas especializadas em segurança, a fim de se aprender a manusear armas de fogo.

Quanto a estas atividades (motorista e vigia), exigem para o seu exercício alguns requisitos prévios, que o aprendiz já deveria possuir antes de ingressar nas atividades, como a carteira de habilitação e treinamento para porte de arma de fogo. Verifica-se que demonstraria grande irresponsabilidade inserir jovens para o desempenho dessas funções sem o preenchimento de tais requisitos.

Tal situação acaba por desaguar também em uma contradição, haja vista que o jovem, uma vez possuindo os requisitos necessários, já poderia exercer as atividades como empregado regular, auferindo o salário integral, e não como jovem aprendiz, recebendo R\$3,29 (três reais e vinte e nove centavos) por hora, que é o salário-mínimo hora estipulado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (dado de 2015).

Ressalta-se, ainda, que consoante às determinações da CBO, todas essas atividades devem compor a base de cálculo referida na legislação da aprendizagem.

Assim, apesar de a legislação prever expressamente que as atividades de risco que demandem formação profissional, nos termos do que prevê a CBO, deverão ser exercidas por jovens, cada caso e cada atividade deve ser analisada com cuidado, sob pena de se impor uma obrigação incoerente e incompatível com a realidade.

Como ressalta Santos (2007, *online*), Auditora Fiscal do Trabalho em Aracaju/SE, servidora do Ministério do Trabalho e Emprego:

[...] se deve analisar a CBO com cautela, não se prendendo às expressões curso básico, formação ou qualificação. Tais expressões em si mesmas não asseguram que para uma dada ocupação seja a formação metódica, implicando inclusão na base de cálculo [...].

Argumenta, ainda, referida auditora, que o objetivo do contrato de aprendizagem é, essencialmente, garantir aos jovens, formação técnico-profissional adequada aos padrões de mercado, a fim de inseri-los verdadeiramente em alguma atividade. Conclui, ao final, que as funções desempenhadas na construção civil e aqui examinadas não demandam formação profissional metódica.

Além da discussão sobre a profissão demandar ou não qualificação profissional, faz-se necessário atentar também para outra questão. O Decreto nº 5.598/ 2005, em seu artigo 11,²² afirma que as atividades incompatíveis com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes devem ser dirigidas aos aprendizes maiores. Ocorre que estas atividades são incompatíveis com o desenvolvimento de jovens, vez que os expõe a agentes agressivos (físicos, químicos e biológicos).

Posto tudo isso, é oportuno verificar como vem se posicionando a jurisprudência sobre o assunto.

6 Análise jurisprudencial

Constata-se, consoante a atual jurisprudência sobre o tema, que ainda não há um entendimento pacificado sobre o assunto, podendo-se encontrar dois posicionamentos, conforme se verá.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao julgar Recurso de Revista, no ano de 2013, interposto por uma empresa de vigilância que havia sido autuada por não cumprir a cota mínima de aprendizes, entendeu por bem que tais atividades de risco devem ser objeto de aprendizagem. *In verbis*:

RECURSO DE REVISTA. INSPEÇÃO DO TRABALHO. AUTO DE INFRAÇÃO. EMPRESA DE VIGILÂNCIA, SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO PARA CONTRATAÇÃO. PROTEÇÃO INTEGRAL. DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA MÁXIMA EFETIVIDADE. O art. 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e a 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. Nesse contexto, a base de cálculo do percentual mínimo estipulado para contratação de aprendizes deve ser interpretada em conjunto com o direito fundamental à proteção integral e à profissionalização do adolescente e do jovem. Diante da previsão expressa, no art. 10, §2º, do Decreto nº 5.598/05, de que mesmo as atividades proibidas para menores devem ser computadas na base de cálculo para contratação de aprendizes, uma solução correta fundamentada nos direitos individuais é a de que não há

²² BRASIL. Decreto nº 5.598, de 1º de Dezembro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 05 fev. 2015.

redução do número de aprendizes em função da atividade (vigilância e segurança privada) eventualmente exercida na empresa, mas tão somente a limitação de idade do aprendiz contratado. Nesse contexto, a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada (vigilância patrimonial, segurança de pessoas físicas e transporte de valores e cargas – art. 10 da Lei nº 7.102/83), na qual se exige a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei nº 7.102/83), está limitada aos aprendizes maiores de 21 anos e menores de 24 anos. Recurso de revista conhecido e desprovido.²³

Entendeu o Tribunal Superior que as funções em questão devem ser desempenhadas por maiores aprendizes. Porém, considerando que para o exercício prático de tais atividades é necessário anteriormente já possuir o curso de formação, em especial para o uso de arma de fogo, mostra-se um tanto irresponsável, e até mesmo ilegal, inserir um jovem que não possua tal curso, mesmo que com 21 anos, em tais funções.

No mesmo sentido, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), em sede de Recurso Ordinário interposto por uma empresa transportadora – que objetivava a exclusão dos empregados motoristas, profissionais que dirigem carretas, bitrens e rodotrens, carregados de produtos perigosos – também se posicionou no sentido de ser devida a contratação de aprendizes na função de risco de motorista.

CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. BASE DE CÁLCULO. MOTORISTAS. O critério para a adoção da base de cálculo da cota de aprendizes segue o estabelecido na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), devendo ser incluída a função de motorista de caminhão, a qual demanda formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da CLT. Sentença mantida.²⁴

Desta maneira, referido Tribunal Regional seguiu o entendimento do TST, mantendo a sentença de primeiro grau, e determinando que a função de motorista seja objeto de aprendizagem, tomando por base a CBO e uma interpretação literal da legislação. Por outro lado, com posicionamento totalmente oposto ao acima demonstrado, já vem se firmando alguns Tribunais Regionais do Trabalho, conforme se verá.

²³ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Acórdão em Recurso de Revista nº 1888-81.2011.5.03.0075. Relator: VEIGA, Aloysio Corrêa da. Publicado no DJ de 26.04.2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada#_48_INSTANCE_D12i_=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fprocessos-do-tst>. Acesso em: 07 set. 2014.

²⁴ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. Acórdão em Recurso Ordinário nº 0001856-16.2012.5.04.0204. Relator: MORAES, Iris Lima de. Publicado no DJ em 26.06.2014. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0001856-16.2012.5.04.0204&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em: 19 ago. 2014.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), por meio de sua Primeira Turma, também em sede de Recurso Ordinário, interposto pelo Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros de Belo Horizonte e pelo Delegado Regional do Trabalho daquela localidade, assumiu posição contrária aos julgados acima indicados, entendendo por bem que o exercício da função de motorista de transporte coletivo de passageiros exige habilitação profissional específica, uma vez que é necessária a aprovação em curso técnico especializado e em curso de treinamento em prática veicular e em situação de risco, além de ressaltar que tais motoristas prestam seus serviços sozinhos, sem qualquer supervisão direta de outros empregados mais experientes, o que torna incompatíveis estas funções com o contrato do jovem aprendiz.

Nesse ponto, destaca ser insignificante que as funções de motorista e de cobrador estejam elencadas na CBO como funções que demandam formação, ressaltando que a segurança dos adolescentes e dos jovens deve ser primordialmente considerada, especialmente se posta frente à realidade do tráfego de veículos pesados, o ônibus no caso. Finaliza argumentando que, da mesma forma que é indispensável insistir em educação, consciência e aplicação das leis, também é fundamental enxergar que manter jovens aprendizes como motoristas e trocadores de ônibus é contraditório, além de não recomendável. Eis a ementa do julgado:

CONTRATO DE APRENDIZAGEM – NÚMERO MÍNIMO DE APRENDIZES – BASE DE CÁLCULO – MOTORISTA E COBRADOR DE ÔNIBUS URBANO. Embora as funções de motorista de ônibus urbano e de cobrador encontrem-se previstas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, devem ser ambas excluídas do número total de empregados para efeito de cálculo da cota de aprendizes que o empregador deverá admitir, por se tratar de atividades que exigem conhecimento técnico específico, manuseio de valores, além de oferecer acentuado risco em razão de múltiplos e conhecidos fatores que envolvem o trânsito nos centros urbanos.²⁵

A interpretação aplicada aqui à função de motoristas e cobradores de ônibus pode ser estendida também à maioria das atividades de risco, assim descritas pela lista TIP, pois muitas atividades indicadas pela CBO como funções que demandam qualificação profissional são funções que, na prática, não condizem com o que prevê o ordenamento jurídico brasileiro como um todo, vez que, além de expor a grande risco os jovens, não conferem a tão falada formação técnico-metódica.

Partilhando de semelhante entendimento, a Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro), negou provimento ao Recurso Ordinário

²⁵ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Acórdão em Recurso Ordinário nº 01403-2009-138-03-00-7. Relator: FERREIRA, Marcus Moura. Publicado no DJ em 12.07.2010. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 16 fev. 2015.

interposto pelo Ministério Público do Trabalho, que objetivava obrigar empresa prestadora de serviços de segurança a contratar aprendizes. Nestes termos:

CONTRATO DE APRENDIZAGEM - AMBIENTE DE RISCO. Não obstante o artigo 429 da CLT disponha que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar menores aprendizes, no percentual de 5% a 14%, deve o preceito ser analisado de forma sistêmica, de modo a compatibilizar a exigência prevista no mencionado artigo da CLT com as regras de proteção ao trabalho do menor, especialmente quanto ao local e às atividades que serão desenvolvidas pelo aprendiz de 14 a 24 anos.²⁶

A sentença de primeiro grau havia julgado improcedente o pedido, fundamentando sua decisão da seguinte forma: quanto à faixa etária de 14 a 18 anos, concluiu incabível a aplicação da cota uma vez que a CF/88 proíbe expressamente que o menor aprendiz exerça trabalho perigoso, considerando que a atividade de vigilante, por sua natureza, é essencialmente perigosa, porque exige, por vezes, o manuseio de armas de fogo e é, portanto, basicamente realizada em ambiente impróprio à convivência de menores; no que se refere à faixa etária de 18 a 21 anos, entendeu que a contratação encontra óbice intransponível no artigo 16, II, da Lei nº 7.102/1983, uma vez que um dos requisitos para o exercício da função de vigilante é ter idade igual ou superior a 21 anos, o que também é exigido para expedição do certificado do curso de formação; para a faixa de 21 a 24 anos, concluiu que esse segmento não se compatibiliza com o instituto da aprendizagem em que pese a inexistência de óbice legal quanto ao requisito da faixa etária.

Destacou, ainda, contrariamente à tese empossada pelo TST, que para o exercício de tais funções é exigido o certificado do curso de formação realizado em estabelecimento reconhecido, ou seja, para iniciar a “aprendizagem” o eventual aprendiz já teria que ter a formação, o que se mostraria contraproducente, vez que, com tal formação, ele já poderia ser contratado como profissional habilitado.

Por fim, interessante mencionar novamente o parecer da Auditora Fiscal, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego de Sergipe, que ao ser questionada sobre a fixação da cota com base nas funções de pedreiro, servente, pintor e vigia,

²⁶ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*. Acórdão em Recurso Ordinário de Ação Civil Pública nº 0001080-77.2011.5.01.0222. Relatora: SILVA, Patrícia Pellegrini Baptista da. Publicado no DJ em 03.12.2013. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-processual?p_auth=9Fc8BW8u&p_id=trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_4Pmi&p_lifecycle=1&p_state=normal&p_mode=view&p_col_id=column-1&p_col_pos=1&p_col_count=3&trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_4Pmi_numeroProcessoConsultado=0001080-77.2011.5.01.0222&trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_4Pmi_sqProcesso=9786675&trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_4Pmi_indicadorNumeroProcesso=CNJ&trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_4Pmi_javax.portlet.action=validarCaptcha>. Acesso em: 21 abr. 2015.

chegou à seguinte conclusão, após analisar a legislação e a classificação da CBO: “[...] conclui-se que as funções descritas neste parecer não demandam formação profissional metódica, não integrando por consequência a base de cálculo de aprendizagem”. (SANTOS, 2007, *online*)

Assim, verifica-se que ainda não existe um consenso acerca do assunto, com dois posicionamentos totalmente divergentes entre si, apesar de o Tribunal Superior do Trabalho, aparentemente, já ter escolhido qual vertente irá seguir, o que não vincula os Juízes do Trabalho de 1º Grau, e nem os Desembargadores dos Tribunais Regionais, mas os influencia consideravelmente.

7 Considerações finais

Diante do contexto narrado, chega-se à conclusão de que, em que pese o respeitável posicionamento do TST e de alguns TRTs, que entendem pelo cabimento e pela obrigatoriedade da aprendizagem em atividades de risco como motorista, vigia e atividades da construção civil, por todo o exposto no presente artigo e, ainda, levando-se em consideração a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude,²⁷ também mencionada alhures, possivelmente tal entendimento não seja o mais adequado.

Impõe-se salientar que as políticas públicas de inclusão, quando devidamente aplicadas, tornam o país socialmente mais justo e sustentavelmente mais próspero. O ponto de vista aqui abraçado realmente não é a desoneração das empresas que exercem atividades de risco, haja vista que este grupo também deve concorrer para o desenvolvimento social e facilitar a promoção do primeiro emprego, até porque são elas as principais interessadas na formação de trabalhadores qualificados. Porém, é necessário analisar e interpretar com cautela a legislação, adequando-a a realidade.

Isso, muito provavelmente, evitaria acidentes como o ocorrido no ano de 2014, no Porto de Paranaguá, em que um jovem aprendiz de 19 anos, que trabalhava em empresa de armazenamento de açúcar, exercendo suas funções na correia de uma das células que alimenta um dos armazéns, acabou caindo e veio a óbito.

Abstract: This article targets the analysis of learning contract, legally instituted for young people of up to twenty-four, and their mandatory or not in risk activities, and listed on the List of the Worst Forms of Child Labour, by checking the current positioning of labor courts on the subject, in addition to the ministerial opinion. In this sense, it is intended to submit this article enlightening manner which interpretation has been used to apply the legal provisions with regard to unhealthy activities, dangerous and painful and the apprenticeship contract.

²⁷ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude*. Brasília: MTE, SE, 2011. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/antd/agenda-nacional-de-trabalho-decente-antd.htm>>. Acesso em: 11 ago. 2014.

Referências

- AIRES, Lidiane. *Entenda como surgiu o conceito de juventude*. Guia do Estudante, 2012. Disponível em: <<http://guiadoestudante.abril.com.br/aventuras-historia/entenda-como-surgiu-conceito-juventude-721645.shtml>>. Acesso em: 02 nov. 2014.
- BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- BRASIL. *Constituição Federal, de 05 de Outubro de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 jan. 2015.
- _____. *Decreto nº 3.597, de 12 de Setembro de 2000*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm>. Acesso em: 05 fev. 2015.
- _____. *Decreto nº 5.598, de 1º de Dezembro de 2005*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 05 fev. 2015.
- _____. *Decreto nº 6.481, de 12 de Junho de 2008*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em: 05 fev. 2015.
- _____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 jan. 2015.
- _____. *Lei nº 8.069, de 13 de Julho de 1990*. Estatuto da Criança e do Adolescente. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8069.htm>. Acesso em: 12 jan. 2015.
- _____. *Lei nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 15 jan. 2015.
- _____. *Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*. Acórdão em Recurso Ordinário de Ação Civil Pública n. 0001080-77.2011.5.01.0222. Relatora: SILVA, Patrícia Pellegrini Baptista da. Publicado no DJ em 03.12.2013. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-processual?p_auth=9Fc8BW8u&p_id=trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_4Pmi&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=3&trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_4Pmi_numeroProcessoConsultado=0001080-77.2011.5.01.0222&trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_4Pmi_sqProcesso=9786675&trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_4Pmi_indicadorNumeroProcesso=CNJ&trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_4Pmi_javax.portlet.action=validarCaptcha>. Acesso em: 21 abr. 2015.
- _____. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Acórdão em Recurso Ordinário n. 01403-2009-138-03-00-7. Relator: FERREIRA, Marcus Moura. Publicado no DJ em 12.07.2010. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 16 fev. 2015.
- _____. *Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. Acórdão em Recurso Ordinário nº 0001856-16.2012.5.04.0204. Relator: MORAES, Iris Lima de. Publicado no DJ em 26.06.2014. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWin dow?svc=consultaBean&nroprocesso=0001856-16.2012.5.04.0204&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em: 19 ago. 2014.
- _____. *Tribunal Superior do Trabalho*. Acórdão em Recurso de Revista nº 1888-81.2011.5.03.0075. Relator: VEIGA, Aloysio Corrêa da. Publicado no DJ de 26.04.2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada#_48_INSTANCE_D12i=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fprocessos-do-tst>. Acesso em: 07 set. 2014.
- CURY, Munir (Coord). *Estatuto da Criança e do Adolescente comentado: Comentários jurídicos e sociais*. 7. ed. rev. e atual. Malheiros: São Paulo, 2005.
- ISHIDA, Valter Kenji. *Estatuto da criança e do adolescente: doutrina e jurisprudência*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

- LIBERATI, Wilson Donizeti. *Direito da criança e do adolescente*. São Paulo: Rideel, 2006.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de direito e processo do trabalho*. 19. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude*. Brasília: MTE, SE, 2011. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/antd/agenda-nacional-de-trabalho-decente-antd.htm>>. Acesso em: 11 ago. 2014.
- _____. *Classificação Brasileira de Ocupações*. atual., 2012. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaDescricao.jsf>>. Acesso em: 23 mar. 2015.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL. Promovendo o Trabalho Decente. *Convenção nº 182. Convenção sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso em: 24 jun. 2016.
- SANTANA, Márcio Santos de. *A categoria Juventude na pesquisa histórica: notas metodológicas*. Anais do XXVI Simpósio Nacional de História – ANPUH. São Paulo, julho 2011. Disponível em: <http://www.snh2011.anpuh.org/recursos/anais/14/1312378682_ARQUIVO_MarcioSantosdeSANTANA.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2014.
- SANTOS, Maria Roseniura de Oliveira. *Parecer da Delegacia Regional do Trabalho em Sergipe*. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>. Acesso em: 19 mar. 2015.
- SAVAGE, Jon. *A criação da juventude: como o conceito de teenage revolucionou o século XX*. Rio de Janeiro: Editora Rocco, 2007.
- SILVA, Roselani Sodrê da; SILVA, Vini Rabassa da. *Política Nacional de Juventude: trajetória e desafios*. Caderno CRH, Salvador, v. 24, nº 63, Dec. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000300013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 nov. 2014.
- UNFPA - Fundo de População das Nações Unidas. *Direitos da população jovem: um marco para o desenvolvimento*. Brasília, 2. ed., 2010. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/direitos_pop_jovem.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2014.
- UNITED NATIONS (ONU). *World Population Prospects: The 2012 Revision*. Nova Iorque: 2013.
- VERONESE, Josiane Rose Petry; CUSTÓDIO, André Viana. *Trabalho Infantil: A negação do ser criança e adolescente no Brasil*. Florianópolis: OAB/SC Editora, 2007.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

RIBEIRO, Jamilly Michelly Meireles; CLEMENTE, Evelllyn Thiciane M. Coelho; SOUZA, Leonardo Rodrigues de. Contrato de aprendizagem: aspectos polêmicos nas atividades de risco. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 5, n. 21, p. 81-98, abr./jun. 2016.
