

## O fracasso da Lei do Menor Aprendiz - Lei 10.097/00

*Uma abordagem dos aspectos da Lei do Menor Aprendiz e os motivos do "fracasso".*

**Sanatiel Rocha -**

<http://www.direitonet.com.br/artigos/x/13/94/1394/>

09/12/2003

**D**iante da carência de trabalho que assola a sociedade, ficando o

mercado de trabalho cada vez mais seletivo, exigindo cada vez daqueles que nele pretendem ingressar ou se manter, o Estado tem o dever de tomar medidas para aumentar a quantidade de postos de trabalho.

Uma das medidas para tal é a lei que regulamenta a contratação de menores entre 14 e 18 anos incompletos. O estado procura oferecer oportunidade àqueles que não possuem experiência, porém possuem cada vez mais têm necessidades.

Desde de 1942, ano do surgimento do sistema "S", as entidades SENAI, SESC, SENAT, SENAR E SECOOP, o trabalho do jovem de 16 a 18 anos passou a ser regulado em instrumento específico. Embora antiga as tentativas nenhuma surtiu real efeito, sendo sempre uma desculpa para a prática de trabalho de crianças e jovens sem observâncias as necessidades de cada um deles.

A lei 10.097/00 foi a mais recente destas tentativa, modificou, principalmente o artigo 428 da CLT, que trata do emprego do jovem. Não

obstante, os demais dispositivos somente sincronizaram a legislação trabalhista com os demais dispositivos legais, a saber: o Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei 8.069/90- e a Emenda Constitucional nº 20, que passa a enquadrar os jovens de 14 a 16 anos na situação de aprendizes.

Com a nova redação do artigo 428 fica estabelecido a obrigatoriedade da anotação em carteira de trabalho – CTPS – bem como a obrigatoriedade do acompanhamento da frequência escolar, garantindo todos os direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados tradicionais. No entanto estas determinações não são cumpridas pelo empregador e menos ainda são fiscalizadas pelo órgão competente. Muito menos pode-se dizer sobre o acompanhamento da frequência escolar, esta passa a ser uma mera formalidade que é esquecida pela maioria dos fiscais da Delegacia Regional do Trabalho.

Bastante cuidado teve o legislador ao tentar conjugar a prática com a teoria, sem prejudicar a regular formação educacional do adolescente. Embora alguns, principalmente educadores afirmem ser a carga horária laboral muito pesada para este adolescente em formação. Reza a norma que a prática e a teoria não devem ultrapassar as 6 horas diárias.

Importante salientar que a atividade de aprendizagem não deve prejudicar o ensino normal do jovem. Desta maneira o jovem deve participar da prática profissional, deve o conhecimento teórico desta prática, e ainda deve o jovem estar em curso educacional comum, ou melhor, ensino fundamental ou médio.

Destarte o legislador se preocupou não só com o problema imediato, falta de renda dos menores, mas também com o futuro profissional a médio e longo prazo do jovem.

Outro ponto bastante interessante relativo a carga horária, é a sua formação para a base de cálculo do salário do jovem. Costuma-se nas empresas pagar somente pelo tempo que o jovem passa nas dependências da empresa, desprezando o tempo que o jovem passa nos cursos profissionalizantes.

Este entendimento é totalmente errado e reprimido pelos fiscais do trabalho, deve o tempo destinado ao aprendizado teórico integrar a base de cálculo de salário pois deve-se observar os princípios que nortearam o legislador, propiciar ao jovem atividade remunerada que concilie prática e teoria.

Vejamos o exemplo, se o jovem destina todos os dias 4 horas para a prática e mais duas para a teoria, totalizando 6 horas diárias, o salário do jovem deverá ser de no mínimo R\$180,00.

Um dos grandes diferenciais entre a atividade de estágio e aprendizagem é que esta além de ser obrigatoriamente remunerada deve ser oferecida juntamente com um curso similar a atividade prática. O custo deste curso deve ser suportado pelo empregado, dando prioridade para as entidades do sistema "S", as quais estão qualificadas regularmente para tal.

Diante disto surge a questão sobre o financiamento deste curso. Como bem se sabe as atividades do sistema "S" recebem verbas públicas de Fundo de Amparo de Trabalhador - FAT, sem mencionar no percentual de contribuições de terceiros pago mensalmente pelas empresas que direcionadas para estas entidades. Diante disto entendemos como papel do estado e destas entidades é facilitar o ingresso do profissional, estando nestes inseridos os jovens, melhoria do mercado de empregado bem como qualificação destes menores, devendo estes cursos serem arcados

exclusivamente pelos mesmos.

Única condição que se deveria opor ao empregador deveria ser a comprovação das contribuições devidamente recolhidas. A responsabilidade com os jovens não pode ser suportada somente pelo empresário, deve haver considerável participação de outras entidades.

Sem falar que se a lei realmente fosse cumprida, na grande maioria dos estados não haveria instituições suficientes e capazes de suportar a quantidade de menores necessários ao fiel cumprimento da lei. No estado do Ceará existem empresas que desejam contratar menores para o seu quadro, entretanto não é possível devido a falta de cursos em unidades credenciadas.

Podemos falar que o empresário já está se beneficiando com o trabalho do menor, pois o percentual de contribuição de FGTS, 2% no lugar de 8%, no entanto, entendemos que esta é uma parcela que está sendo suportado pelo jovem, pois este é um bem dele, incorpora ao patrimônio do empregado. Esta foi uma medida para incentivar, atrair o empregador para a adesão do programa de aprendizagem nas empresas.

Não obstante a este incentivo, a fim de não tornar a lei 10097/00 mais uma letra morta. No ordenamento jurídico brasileiro, estabelecer cota mínima de menores aprendizes para empresas. Estabelece a lei que a cota mínima é 5% e o máximo de 15%, tendo como base o número de empregados da empresa. Ficam excluídas desta obrigatoriedade as micro empresas e empresas de médio porte.

Durante uma palestra na Secretária de Trabalho do Estado do Ceará, a chefe dos auditores da DRT, falando sobre a dificuldade de efetivação deste dispositivo, afirmou que o número dos menores em cada empresa será

estebelcido pelos fiscais. Novamente nota-se um ponto fraco da norma, pois não se tem notícia de nenhuma notificação estipulando esse número.

O que na verdade acontece é que as empresas um número de menores bem aquém do que deveria ser, somente para no ato de uma fiscalização apresentar seus menores e fiscal se dá por satisfeito.

Reclama o empresariado da falta de liberdade para o exercício de sua atividade no que diz respeito a escolha do seu quadro de funcionários. Alegam que no mínimo devem ter 5% de suas vagas para menores mais 5% para deficientes físicos, mais recentemente temos novíssimo Programa do Primeiro Emprego que fica com uma fatia de 10% das vagas.

Concordamos com eles no que diz respeito a falta de liberdade, no entanto entendemos que todos os segmentos sociais tem responsabilidade sob a geração de empregos e com a situação do jovem brasileiro, tanto em relação ao trabalho quanto a educação. Sem mencionar que com o surgimento de novos postos de trabalho, será gerado mais renda, circulando as riquezas.

Deve ser facilitado o ingresso ao mercado de trabalho, tanto do jovem quanto do deficiente. Dando-se oportunidades, oferecendo-se facilidades e benefícios procura-se equilibrar pessoas de diferentes condições.

Desta maneira cada um contribui com uma parcela para a efetividade do programa de aprendizes. O empresário deverá contar nos percentuais estabelecidos tendo sua contribuição de FGTS diminuída. Ainda devemos falar sobre o enorme ganho que a empresa tem com toda energia da juventude em seu quadro, toda a garra e vontade de aprender do jovem.

Já o menor deve dispor de algumas atividades para entrar mais cedo no

mercado e devendo dedicar-se ao fiel cumprimento dos ideais deste programa. Em troca, temos acima de tudo, o aprendizado do ofício.

Às entidades cabem o oferecimento do aprendizado teórico de uma profissão.

Ao estado cabe a função, sem a qual nenhuma das anteriores chega a surtir os efeitos desejados, a de fiscalizar, disciplinar, e se for o caso, punir os que desobedecerem aos dispositivos. Caso o estado não cumpra seu papel, o empresário não contratará o menor, de nada adianta norma que não tenha força. Também de nada serve o programa que não é amplamente divulgado e os profissionais que acompanharam o programa estejam bem preparados.

Em tudo que colocamos tentamos demonstrar que o projeto deveria ter sido melhor preparado e divulgado, lamentavelmente não foi, e tem grande possibilidade de aumentar o rol dos projetos fracassados do Estado. Esta chance aumenta quando estamos em volta a mais uma nova tentativa, o programa primeiro emprego, que não substitui totalmente, mais abarca parte dos jovens que do programa anterior. Logo, cairá o programa de aprendizagem a margem e no desuso.

Diante disto esperamos que, de olho nos erros anteriores, o Estado possa rever algumas posições, afiam de reativar o programa de aprendizagem, ou em última não cometer os mesmos em programas futuros.