

O APRENDIZ NAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA

Myrian Chrispim de Oliveira

Graduada pelo Instituto Metodista Bennett,
no Rio de Janeiro. Advogada.

Resumo: O estudo enfoca a impossibilidade de atendimento ao Decreto nº 5.598/05 ao exigir que as empresas de segurança privada contratem aprendizes. A metodologia será pautada pelo método histórico, bibliográfico, de campo e exploratório clássico, pois, ainda não há nenhuma doutrina sobre a matéria, embora o Decreto tenha sido editado em 2005.

Palavras-chaves: O Aprendiz nas Empresas de Segurança Privada; trabalhos em locais confinados, insalubres, perigosos ou incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral. Impossibilidade.

SUMÁRIO

1. O TRABALHO DO MENOR

1.1. Evolução histórica do trabalho do menor na Europa e no Brasil

1.1.1. Evolução histórica do trabalho do menor na Europa

1.1.2. Evolução histórica do trabalho do menor no Brasil

1.2. O trabalho do menor e a Declaração Mundial dos Direitos da Criança e do Adolescente

1.3. O trabalho do menor na Constituição Federal de 1988

2. O APRENDIZ

2.1. Escorço histórico

2.2. Conceito de aprendiz

2.3. Regulamentação legal

2.4. Diferença entre aprendiz e estagiário

2.5. Diferença entre o aprendizado e o Programa Primeiro Emprego

2.6. Idade mínima e idade máxima

2.7. Estabelecimento profissional

2.8. Quota mínima de aprendiz por empresa

2.9. Quota de aprendiz e de deficiente

2.10. Certificação profissional

3. O CONTRATO DE APRENDIZAGEM

3.1. Requisitos

3.2. Remuneração mínima

- 3.3. Jornada de trabalho
- 3.4. Formação profissional
- 3.5. Local de execução
- 3.6. Fiscalização e avaliação
- 3.7. Resilição contratual. Extinção.

4. EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA

- 4.1. Regulamentação legal
- 4.2. Espécies
 - 4.2.1. Vigilância Patrimonial
 - 4.2.2. Transporte de Valores
 - 4.2.3. Escolta Armada
 - 4.2.4. Segurança Pessoal
- 4.3. O Vigilante Patrimonial
 - 4.3.1. Requisitos profissionais
 - 4.3.1.1. Ser brasileiro
 - 4.3.1.2. Ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos
 - 4.3.1.3. Ter instrução correspondente à quarta série do ensino fundamental
 - 4.3.1.4. Ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante
 - 4.3.1.5. Ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico
 - 4.3.1.6. Não ter antecedentes criminais registrados
 - 4.3.1.7. Estar quite com as obrigações eleitorais e militares
 - 4.3.2. Direitos do vigilante
 - 4.3.3. A formação do vigilante

5. O APRENDIZ E A ATIVIDADE DE SEGURANÇA PRIVADA

5.1. Idade mínima para o aprendiz e para o vigilante patrimonial

5.2. Programa de aprendizagem e formação do vigilante

5.3. Desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz e a atividade de vigilante

6. CONCLUSÕES.

REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

O trabalho versa sobre a contratação de aprendizes, deficientes ou não, para a atividade de segurança privada, a qual é rigorosamente fiscalizada pela Polícia Federal. A Legislação pertinente exige especialização para tal. A Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente proíbem, para o menor, trabalhos em locais confinados, insalubres, perigosos ou incompatíveis com o desenvolvimento físico, psicológico e moral. Diante disto, as empresas de segurança encontram um grande obstáculo para atender às determinações contidas no Decreto nº 5.598/2005, pois Lei nº 7.102/83, que rege a atividade de segurança privada, exige a formação para vigilante em curso técnico e regulamentado. A capacitação profissional é fundamental e obrigatória para o exercício legal da atividade. Não basta o Decreto exigir a contratação de aprendizes, deficientes ou não, pelas empresas de segurança. Ele deveria prever meios de atender à legislação ordinária. E, se o Decreto fere a Lei ordinária, esta deverá sobrepor-se.

Alerta-se para o fato de que ao contratar aprendiz para a atividade de segurança é, no mínimo, incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral, já que, na atividade, lidará com armas e munições, carregará peso (malotes com numerário), e ficará confinado, seja na tesouraria ou no carro forte, contando e separando o numerário ou transportando valores.

O primeiro capítulo aborda o trabalho do menor, abrangendo a evolução histórica e a Constituição da República Federativa do Brasil vigente.

O segundo capítulo versa sobre o aprendiz. Dentre outros assuntos pertinentes, faz a distinção entre o aprendiz e o estagiário e o aprendizado e o Programa Primeiro Emprego.

O terceiro capítulo trata desde os requisitos do contrato de aprendizado até a sua extinção.

Para uma compreensão bem ampla de todo o problema legal, a regulamentação legal das empresas de segurança privada está inserida no quarto capítulo.

A análise do aprendiz com a atividade de segurança privada está abordada no quinto capítulo.

O estudo enfoca a determinação contida no Decreto nº 5.598/2005 ao exigir que as empresas de segurança privada contratem aprendizes, deficientes ou não.

Durante o trabalho, serão analisados os seguintes pontos: as empresas de segurança podem contratar aprendizes, deficientes ou não, mesmo que maiores de 21 anos? Os aprendizes poderão lidar com armas e munições? Os aprendizes terão maturidade emocional para enfrentar as adversidades da atividade? Em atendimento às exigências legais, os aprendizes poderão ser formados na atividade de segurança? Por qual motivo o Decreto nº 5.598/2005 não pode ser aplicado às empresas de segurança?

O presente trabalho procura analisar as exigências da Lei nº 7.102/83 comparando-as com as determinações contidas no Decreto nº 5.598/2005; analisar, ainda, se os aprendizes estão capacitados para lidar com armas e munições, mesmo os maiores de 21 anos; revelar se estes estão emocionalmente preparados para enfrentar as adversidades impostas pela atividade de segurança; descobrir se há instituições formadoras de aprendizes na área de segurança e revelar os pontos conflitantes pela aplicação do Decreto nº 5.598/2005 às empresas de segurança.

Resta saber se as empresas de segurança privada, em atendimento ao Decreto nº 5.598/2005, conseguirão contratar aprendiz, deficiente ou não, sem ferir a Constituição Federal, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90) e a Lei nº 7.102/83.

1. O TRABALHO DO MENOR.

1.1. Evolução histórica do trabalho do menor na Europa e no Brasil.

1.1.1. Evolução histórica do trabalho do menor na Europa.

Amauri Mascaro Nascimento, Segadas Vianna, Sergio Pinto Martins e diversos outros autores narram que nos primórdios, o menor trabalhava no ambiente doméstico produzindo artesanalmente vários produtos. A própria família o ensinava algum ofício para que, ao crescer, seguisse a mesma atividade do pai e pudesse passar para seus filhos a sua profissão.

Depois, surgiram os mestres e os companheiros, os quais ensinavam aos menores aprendizes um ofício, até que esses se tornavam mestres e companheiros de outros aprendizes.

Os mestres eram donos das oficinas. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam o salário dos mestres.

*“Os aprendizes recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão”*¹. Esses pequenos trabalhavam a partir dos 12 anos e, em alguns países era permitido até crianças com idade inferior.

Sérgio Pinto Martins relata, ainda, que os mestres cobravam taxas altas pelo ensino aos aprendizes. Se esses tivessem sucesso no aprendizado passavam ao grau de companheiro. Mas, o companheiro passaria a mestre se aprovado em exame de obra-mestra. Além da prova difícil havia o obstáculo do alto custo do tal exame.

Se o companheiro casasse com a filha do mestre ou com a sua viúva, tornava-se um mestre.

Os filhos dos mestres não precisavam fazer qualquer prova de avaliação.

No verão a jornada de trabalho era até 18 horas por dia e as pessoas trabalhavam enquanto a luz permitisse, isto é, só até o pôr-do-sol.

Em 1792, William Murdock inventou o lampião de gás, permitindo que houvesse trabalho até mesmo à noite. Assim, houve o aumento da jornada de trabalho em face da iluminação artificial, a qual passou a adentrar o horário noturno.

Em Etrúria, na fábrica de Wedgewood entre 25 de março (outono) a 29 e setembro (primavera) a jornada de trabalho iniciava às 6 horas. Nos demais meses o início se dava antes do amanhecer. Arkwright, por exigir a jornada mínima diária de

trabalho de 12 horas, era considerado um bom patrão, pois a média era de 14 horas diárias².

Segundo conta Amauri Mascaro Nascimento (1991), na Inglaterra, nas atividades algodojeiras de Lancashire, os menores eram oferecidos às indústrias, em troca de alimentação. As *paróquias* (unidade administrativa civil inglesa, subdivisão territorial do condado criada pela Lei dos Pobres) encarregavam-se do tráfico de menores. A venda desses infantes era realizada entre industriais e administradores de impostos dos pobres, como narrado pelo historiador Claude Fohlen³:

"Se lhes afirmava seriamente, do modo mais positivo e mais solene, que iriam transformar-se todos, desde o momento do seu ingresso na fábrica, em damas e cavalheiros, assegurando-lhes que comeriam *roastbeef* e *plum-pudding*, que poderiam montar os cavalos de seus amos, que teriam relógios de prata e os bolsos sempre cheios, e não eram os empregadores ou seus subalternos os autores de tão infame engano, senão os próprios funcionários das paróquias".

No contrato de venda de menores, a *paróquia* podia fazer constar que o industrial compulsoriamente aceitaria os idiotas (assim chamados os deficientes mentais na época), em proporção de um para cada vinte menores sãos. Em 1796, o industrial algodojeiro, Samuel Oldknow, contratou com uma *paróquia* a aquisição de um lote de 70 menores, contra a vontade dos pais. Yarranton, o industrial, tinha, a seu serviço, 200 meninas que fiavam em silêncio e, se trabalhavam mal ou lentamente eram açoitadas.

O lema da época era que não havia ninguém com mais de 4 anos que não pudessem trabalhar. Se os menores não elaborassem as suas tarefas nas fábricas, os vigilantes os açoitavam e, isto tinha a aprovação da grande maioria, pelos costumes da época. Até as cisternas, de onde era tirada a água para beber, muitas vezes eram fechadas à chave, conforme narra Amauri Mascaro Nascimento (1991. p. 11).

Inexistia qualquer condição sanitária razoável. Não havia higiene nas oficinas. Quando havia casa de aprendizagem, meninos e meninas habitavam e dormiam no mesmo dormitório e muitas crianças em uma mesma cama..

Nessa ocasião foi instaurada uma comissão para apurar tais fatos bárbaros.

Um pai de duas menores relatou que elas foram trabalhar para a fábrica, durante 6 semanas, às 3 horas da manhã e voltaram às 22 horas. Informou, ainda,

que tinham 15 minutos para o desjejum, 30 minutos para almoçar e 15 minutos para beber. Relatou que ele e a sua mulher se revezavam em vigília com medo das menores perderem a hora, pois elas dormiam às 23 horas e levantavam às 2 horas e, tinham que sacudi-las para que acordassem. Muitas vezes dormiram com a boca aberta e cheia de alimento, de tão cansadas. A mais velha chegou prender um dedo nas engrenagens e ficou hospitalizada por 5 semanas, período em que deixou de receber o salário.

Segadas Vianna conta que no século XVIII, com a Revolução Industrial, a Europa, mais precisamente a Inglaterra, transformou a sua economia agrária em industrial.⁴

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (1991, p. 5) a utilização da força humana e animal deu lugar à força motriz. Há quem diga que a primeira máquina a vapor surgiu em 1775 e foi fabricada em Soho, para ser utilizada em uma mina de carvão. Após, em Broseley foi feita outra máquina (mecânica) para movimentar altos-fornos. Tais máquinas mecânicas, em substituição às hidráulicas, serviram para abastecer de água Paris, para fomentar as indústrias na Inglaterra, os moinhos, as indústrias cerâmicas e de tecelagens.

Em 1784 Edmund Cartwright inventou o tear mecânico e James Watt aperfeiçoou a máquina a vapor.

Os teares mecânicos e a máquina de fiar (inventada por Hargreaves) substituíram a força humana, acabando com postos de trabalho e causando um grande desemprego.

Também em função das máquinas a agricultura passou a empregar menos pessoas.

Para o funcionamento das máquinas houve a necessidade de pagar salário aos trabalhadores, os quais começaram a se organizar pleiteando melhores condições de trabalho e de paga, jornadas diárias menores. Daí surgiu a substituição da mão-de-obra adulta pela infantil e pela feminina.

A mão-de-obra infantil cresceu, pois as crianças trabalhavam nas máquinas durante o mesmo tempo que o adulto, porém, ganhando a metade do salário. Cresceu, então, a legião de crianças analfabetas, mutiladas, aleijadas e doentes.⁵

Na França, em meados do século XIX, a jornada de trabalho nas províncias era de 12 horas. Em Paris, 11 horas, dependendo do ramo de atividade. Os mineiros passavam 12 horas no fundo das minas e trabalhavam, efetivamente, por 10 horas.

Nas fábricas de alfinetes, era de 14 ou 15 horas. Na tecelagem a jornada era de 14 ou 15 horas, em casa e, 12 horas, na fábrica.

Em Beuf, no inverno, a jornada iniciava às 7 horas e findava às 21 horas, com intervalo de 1 hora para almoçar (das 11 às 12 horas) e 1 hora para jantar (das 16 às 17 horas).

Em 1864, na fiação de linho em Descamps-Mahieu, a jornada iniciava às 5 horas e terminava às 19h30min sem qualquer intervalo. Nas minas e nas metalurgias havia trabalho noturno.

Nas minas de carvão de Comentry, a extração ocorria das 4 às 16 horas. Nas 12 horas restantes os trabalhadores tampavam os buracos deixados pelas escavações com a retirada do carvão.

Sérgio Pinto Martins conta que as condições de trabalho eram insalubres; os trabalhadores ficavam sujeitos a explosões, aos incêndios, à intoxicação pelos gases, às inundações, aos desmoronamentos das minas. Ficavam sujeitos às doenças, como asma, tuberculose e pneumonia, por causa dos gases, da poeira e dos locais encharcados.

A família inteira trabalhava na mina (pai, mulher, filhos, netos, etc). Esses trabalhadores pagavam multas que, muitas vezes, tinham o valor dos salários.

Os contratos eram verbais e vitalícios. Os trabalhadores eram comprados e vendidos com os filhos. O trabalho era escravo, pois o empregado servia ao patrão enquanto pudesse trabalhar.

A situação dos trabalhadores nas minas escocesas começou a mudar entre 1774 e 1779 com a edição de alguns decretos parlamentares que suspenderam as questões escravas.

Mas, ainda havia abusos por parte dos empregadores ao exigir das crianças e mulheres a jornada excessiva, por mais de 16 horas por dia, ou até o pôr-do-sol, pagando metade dos salários destinados aos homens. Às vezes, as mulheres e crianças recebiam menos de meio salário.

Em seu trabalho publicado Débora Arruda Queiroz Lima narra que:

“Na Inglaterra, em 1802, foi editado, pelo ministro Robert Peel, o Moral and Health Act, que foi o primeiro ato a manifestar a intervenção do Estado nas relações laborais. A Lei de Peel dirigia-se aos trabalhadores da indústria da lã e do algodão, proibindo, nos povoados, o trabalho de crianças por mais de 10 horas diárias e o trabalho noturno.”

Sérgio Pinto Martins complementa que pela Lei de Peel “*A jornada de trabalho foi limitada em 12 horas, excluindo-se os intervalos para refeição*” (mesma obra, p. 7). O labor deveria ser realizado entre as 6 horas e as 21 horas. Norma de educação e higiene deveriam ser respeitadas.

Em 1813, aos menores franceses foi vedado o trabalho em minas.⁶

Em 1819, na Inglaterra, a Lei *Cotton Mills Act*, proibiu o trabalho para menores de 9 anos e limitou a jornada de 12 horas para os menores de 16 anos na atividade algodoeira. Ainda, nesse mesmo país, em 1833 restou proibido o trabalho para os menores de 9 anos, a jornada de trabalho foi limitada a 9 horas para os menores de 13 anos e proibido o trabalho noturno (Débora Arruda Queiroz Lima. 2006).

Andressa Benfatti relata que na Alemanha, em 1839, foi aprovada a lei que proibia o trabalho do menor de 9 anos e, em 1869 a idade mínima foi fixada em 12 anos.

Na Itália, a proteção ao menor só chegou em 1866.

Em 1880, em ritmo de progresso técnico, surgiu a eletricidade e, com esta, maiores necessidades de adaptação das condições de trabalho. Segundo Débora Arruda Queiroz Lima⁷ as jornadas de trabalho foram estendidas, não mais prevalecendo “*o limite imposto pelo nascer e pelo pôr-do-sol*”.

A utilização indiscriminada das máquinas trouxe os riscos de acidentes. Para os empresários, o que menos importava era a qualidade da mão-de-obra. Eles substituíram os homens adultos pelas mulheres e menores, que trabalhavam arduamente de 14 a 16 horas por dia recebendo meio salário.

Segundo Sérgio Pinto Martins, em Chicago (Estados Unidos), no dia 1º de maio de 1886 a polícia entrou em choque com os grevistas, que reivindicavam garantias trabalhistas. Uma bomba foi jogada sobre a multidão matando 7 pessoas. “*Oito líderes trabalhistas foram presos e julgados como responsáveis. Um deles suicidou-se na prisão. Quatro foram enforcados e três foram libertados depois de sete anos de prisão.*” Por isto o dia 1º de maio é o Dia do Trabalho.

Em 15/05/1891, o Papa Leão XIII editou a Encíclica *Rerum Novarum*, apoiando a intervenção estatal nas atividades laborativas. Afirmou que a proteção às crianças exploradas era dever da autoridade pública, ressaltando que o que um homem válido e com idade para o trabalho pudesse fazer algo, não seria moral

exigi-lo de uma mulher ou de uma criança e que essa só deveria entrar em uma oficina quando tivesse força física, capacidade intelectual e moral para a atividade.⁸

Conforme relata Andressa Benfatti, a sindicalização começava a se fortalecer na Europa e a regulamentação das primeiras leis veio com o advento do Tratado de Versalhes e as Conferências Internacionais do Trabalho, realizadas pela OIT a partir de 1919.

1.1.2. Evolução histórica do trabalho do menor no Brasil.

Antes da abolição da escravatura no Brasil, as crianças pobres e órfãs trabalhavam nas fazendas e nas casas grandes sem nenhum salário. Eram abusadas e exploradas, pois nada valiam. Os filhos dos escravos eram mais respeitados, pois valiam dinheiro.

Pela Lei do Ventre Livre, a partir de 28/09/1871 os filhos dos escravos nasceriam livres. Os escravos com mais de 60 anos também foram libertados a partir de 28/09/1885, pela Lei Saraiva-Cotegipe. Mas, mesmo depois de libertado o escravo ainda prestaria serviços ao seu senhor, sem nada receber, por mais três anos.

Após a abolição, com os escravos livres, mas sem trabalho, e as crianças perambulavam pelas ruas. Com a crise econômica que assolou o País os filhos dos brancos também vagavam pelas ruas, pois seus pais perderam seus empregos. Ocorreu, então, a preocupação com tais crianças, não pela condição de infante, mas pela marginalidade em que passaram a viver. Tornaram-se milhares de delinquentes e menores abandonados.

O debate sobre o trabalho infantil iniciou somente após a abolição da escravatura.

No fim do século XIX o Brasil empregou os imigrantes pobres europeus, crianças e adultos, para substituir a mão-de-obra campestre. Iniciaram, então, as greves, por adultos e crianças, reivindicando melhores salários e jornadas reduzidas.

Porém, em 1891 foi editado o Decreto 1313, pelo Presidente da República, Deodoro da Fonseca, que fixou a idade mínima em 12 anos para o trabalho em fábrica, em 7 horas não consecutivas a jornada diária para os menores de 15 anos do sexo feminino e 14 anos para o masculino; em 9 horas não consecutivas a

jornada diária para os menores de 14 e 15 anos do sexo masculino. Foi vedado o trabalho de crianças em máquinas em movimento e na faxina.

O objeto do decreto era "*atender à conveniência e à necessidade de regularizar o trabalho e as condições dos membros em avultado número de fábricas existentes na Capital Federal, a fim de impedir que, com prejuízo próprio e da propriedade futura da Pátria, sejam sacrificadas milhares de crianças...*" (Andressa Benfatti. *Evolução do Trabalho do Menor na Europa e no Brasil. No Brasil.*).

A legislação industrial começa a ser estendida a outras atividades, além da indústria em face do desenvolvimento das novas máquinas e das comunicações, das invenções de novas técnicas e das novas profissões que estavam surgindo. Daí porque a legislação industrial, gradativamente se transformou em "*direito operário*". Em 1905, em sua obra *Apontamentos de Direito Operário*, Evaristo de Moraes falava sobre os "*direitos dos operários*" (Amauri Mascaro Nascimento. 1991. p. 46).

Em 1917 foi proibido o trabalho na fábrica para o menor de 14 anos. Porém, como as crianças pobres e os filhos dos imigrantes não tinham certidões de nascimento, as fábricas empregavam crianças entre 8 e 12 anos, sob a afirmação que os infantes tinham a idade mínima permitida, caso houvesse algum fiscal.

Em 12/10/1927, com o surgimento do Código de Menores, houve a regulamentação do trabalho infantil, onde o legislador se preocupou com o desenvolvimento físico, mental e psicológico normal do menor. Houve a proibição do trabalho para os menores de 12 anos; do trabalho nas atividades insalubre e perigosas para os menores de 14 anos e aos menores de 18 anos ficou proibido o trabalho noturno e o labor em lugar perigoso à saúde, à vida, à moralidade, excessivamente fatigantes ou além das suas forças. A jornada de trabalho foi fixada em 6 horas não consecutivas para os menores de 18 anos.

Porém, a entrada em vigor do Código de Menores foi retardada por 2 anos em virtude da impetração de um *habeas corpus*, sob a alegação de que somente as famílias poderiam decidir o que era melhor para os seus filhos.

Em 1934 a Constituição Federal proibiu o trabalho para os menores de 14 anos e o trabalho noturno e insalubre para os menores de 16 anos. Esta Carta Magna brasileira foi a primeira "*a tratar especificamente do Direito do Trabalho*", de acordo com o relato de Sergio Pinto Martins (p. 10).

Em 1937 a Constituição Federal manteve a idade mínima de 14 anos, acrescentou a proibição do trabalho noturno para menores de 16 anos e do trabalho

na indústria insalubre para os menores de 18 anos. Sergio Pinto Martins conta que esta Constituição Federal *“marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas”*.

Em 01/05/1943 surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual os legisladores dedicaram um dos capítulos ao menor (capítulo IV, arts. 402 a 441). Instituiu a condição de aprendiz aos menores entre 14 e 18 anos e fixou o “salário de menor” em valor equivalente à metade de um salário mínimo.

Na exposição de motivos da Consolidação das Leis do Trabalho, o então Ministro Alexandre Marcondes Filho, em 19.04.1943, disse que entre um dos deveres dos empregadores era permitir que os seus empregados frequentassem as aulas, fosse a instrução primária ou a de formação profissional *“a cargo do Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários”*. Ressaltou, ainda, que *“O trabalho dos menores, entre catorze e dezoito anos, ou tem como finalidade a preparação dos mesmos para um ofício, uma profissão, ou, então, constitui uma exploração e um aniquilamento da juventude.”*⁹

A Constituição Federal de 1946 manteve o estabelecido na anterior (a de 1937), isto é, a vedação do trabalho aos menores de 14 anos, mas aumentou a proibição para os menores de 18 anos para o trabalho noturno.

Em 1967 a Constituição Federal reduziu, novamente, a idade de 14 para 12 anos, para o trabalho do menor.

Em 1988 a Constituição da República Federativa do Brasil evoluiu e aumentou o limite de 12 para 14 anos. Em 15/12/1998 com a edição da Emenda Constitucional nº 20, o inciso XXXIII do art. 7º da CRFB foi alterado, proibindo o *“trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos”*. Assim, observado o art. 69 da Lei 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA), pois assegura ao adolescente a capacitação profissional respeitando os seus limites como pessoa em desenvolvimento.

1.2. O trabalho do menor e a Declaração Mundial dos Direitos da Criança e do Adolescente.

O objetivo da Convenção sobre os Direitos da Criança (1989)¹⁰ foi preparar o menor para viver uma vida individual na sociedade e ser educada em espírito de

paz, dignidade, tolerância, liberdade, igualdade e solidariedade (esta Convenção foi ratificada pelo Brasil em 24/09/1990).

Nesta Convenção ficou recomendado aos Estados-partes que assegurassem aos menores de 15 anos a não participação direta de hostilidades (artigo 38, 2).

Foi recomendado, ainda, que à criança deficiente será assegurado o acesso à educação, à capacitação, à preparação para emprego, dentre outros direitos.

Em 2000, o art. 1º do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança Relativo ao Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados alterou a idade de 15 para 18 anos, sendo que, no art. 2º, ficou decidido que os menores de 18 anos não seriam obrigatoriamente recrutados (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira, 2009). Esse protocolo foi ratificado pelo Brasil em 27/01/2004 e promulgado pelo Decreto nº 5.006, de 08 de março de 2004, tendo vigorado a partir de 27 de fevereiro de 2007.

1.3. O trabalho do menor na Constituição Federal de 1988.

Conforme dito anteriormente, o inciso XXXIII do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos de qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

O art. 203 versa sobre a assistência social para quem necessitar e, tem por objetivo a proteção à infância e ao adolescente; a integração ao mercado de trabalho; a habilitação e reabilitação dos portadores de deficiência e a sua integração à vida comunitária.

Em seu art. 227, a Constituição da República Federativa do Brasil, dá a obrigação à família, à sociedade e ao Estado de assegurar à criança e ao adolescente, com prioridade, o *“direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”*.

Os menores de 18 anos são penalmente imputáveis (CRFB/1988, art. 228), porém, sujeitos às normas da legislação especial (art. 27 do Código Penal e art. 104 do ECA).

2. O APRENDIZ.

2.1. Escorço histórico.

Segundo Segadas Vianna¹¹ “*Talvez seja no Código de Hamurabi, que data de mais de 2.000 anos antes de Cristo, que encontraremos medidas de proteção aos menores, que trabalham como aprendizes.*”.

Em seu artigo 188 o Código de Hamurabi¹² estabelecia que “*Se o membro de uma corporação operária, (operário) toma para criar um menino e lhe ensina o seu ofício, este não pode mais ser reclamado.*”. Mas, pelo artigo 189 a criança poderia voltar para a sua casa paterna se o ofício não lhe foi ensinado.

No Egito, todos os cidadãos eram obrigados ao trabalho, fossem homens e mulheres, ricos ou pobres. As crianças também eram obrigadas a tal, desde que tivessem um relativo desenvolvimento físico.

Na Grécia e em Roma, os filhos dos escravos eram obrigados a trabalhar para os donos dos seus pais ou para terceiros, mas sempre em benefício dos seus senhores. Em Roma, os filhos dos trabalhadores livres trabalhavam como aprendizes para que pudessem ter o mesmo ofício paterno.

Os menores, na Idade Média, trabalhavam, de sol a sol, nas “corporações de ofício” durante anos sem nada ganhar. Por muitas vezes tinham que pagar certa quantia ao senhor feudal. Havia um pequeno intervalo para refeição.

Na Bolívia (entre os Chipaios) e no Equador (entre os Aimaras), os menores ajudavam aos seus pais no preparo da terra, em regime de propriedade coletiva e distribuída em lotes.

As leis indígenas protegiam os menores de 18 anos, proibindo-lhes o transporte de cargas e o exercício de qualquer atividade. No entanto, as leis eram descumpridas em todas as colônias espanholas.

Em 1601 a Inglaterra editou a primeira lei de importância histórica, chamada Lei de Amparo aos Pobres, a qual reconhecia ao desfavorecido o direito de receber auxílio das autoridades públicas. Mas, a responsabilidade de amparo foi transferida para as autoridades locais: os juízes das Comarcas. A área eclesiástica da paróquia transformou-se em unidade administrativa da lei de amparo ao indigente. Cada paróquia era responsável pelos pobres ali fixados.

Os juízes, autoridades locais, cobravam, dos usuário e proprietários de terras, o imposto de caridade, o qual obrigatório. Inspetores eram nomeados por estas autoridades, em cada paróquia, para receber e aplicar os impostos.

Os filhos dos indigentes eram colocados como aprendizes, em atividades rentáveis para que pudessem sustentar-se.

Em 1802, porém, a Inglaterra editou a *Lei de Peel*. O moleiro Robert Peel (autor do projeto), “teve o propósito de disciplinar o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e dos quais as autoridades paroquianas procuravam descartar-se, entregando-os aos donos de fábricas” (Amauri Mascaro Nascimento. 1991, p.33). Segundo Amauri Mascaro Nascimento havia tráfico intenso de menores pelas paróquias e os contratos de compra e venda eram feitos com indústrias para a compra de lotes de menores.

A *Lei de Peel* continha prescrições sanitárias: as paredes e os tetos das oficinas deveriam ser branqueados com cal duas vezes ao ano; as janelas deveriam ser grandes o suficiente para uma boa ventilação. Cada aprendiz receberia 2 mudas completas de roupas, as quais seriam trocadas anualmente, pelo menos. Seriam dormitórios diferentes para os meninos e as meninas. Em cada cama, no máximo, duas crianças dormiriam. A jornada diária de trabalho era de, no máximo, 12 horas, excluídos os intervalos para refeição. O trabalho não poderia ir além das 21 horas e nem iniciar antes das 6 horas. Todos os aprendizes deveriam aprender ler escrever e contar a partir dos primeiros 4 anos de aprendizagem, sendo o tempo de estudo descontado do tempo de trabalho. Era obrigatória a instrução religiosa aos domingos, dentro ou fora da fábrica.

No Brasil, em 1882 foi instituído, para os menores, o ensino profissional ou aprendizado, mas, ainda sem uma forte proteção aos infantes. A legislação não era cumprida.

Em 17/01/1890 foi expedido o Decreto nº 1.313 na tentativa de proteger os menores trabalhadores em fábricas no Distrito Federal. Mas, esse Decreto não foi regulamentado e caiu no esquecimento.

Houve o Projeto nº 4-A que deveria regulamentar o trabalho na indústria. As leis andavam devagar e muitas vezes os projetos sequer eram aprovados.

Em 11 de agosto de 1917, no Rio de Janeiro, foi expedido o Decreto Municipal nº 1.801, estabelecendo algumas medidas protetivas aos infantes trabalhadores.

Em 1923 novo Decreto foi editado (nº 16.300), aprovando o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, o qual determina, no art. 534 que os menores de 18 anos não poderiam trabalhar mais de 6 horas por dia. Esta determinação passou a contar da Lei nº 5.083/1926. Porém, não passou de letra morta.

Finalmente, em 1927 fora aprovado o Código de Menores (Decreto nº 17.943-A), no qual havia a proibição de trabalho para os menores de 12 anos; o trabalho noturno aos menores de 18 anos e o emprego aos menores de 14 anos.

O Presidente Getúlio Vargas, em 03 de novembro de 1932, expediu o Decreto nº 22.042 estabelecendo regras para o trabalho dos menores nas indústrias.

A OIT sempre se preocupou com a regulamentação e com a organização do ensino técnico e profissional. Isto resultou em várias recomendações, a saber:

1937 - Recomendação nº 56: sobre o ensino profissional para a indústria da construção.

1939 - Recomendação nº 57: sobre a formação profissional.

1939 - Recomendação nº 60: sobre aprendizagem.

1949 - Recomendação nº 87: sobre orientação profissional.

1950 - Recomendação nº 88: sobre formação profissional dos adultos, incluindo os inválidos

Em 02 de maio de 1939 foi expedido o Decreto-lei nº 1238 (regulamentado pelo Decreto nº 6.029, de 26 de julho de 1940), o qual criou cursos de aperfeiçoamento profissional, assegurando, aos menores que trabalhavam a frequência neles. Porém, com o advento do Decreto-lei nº 2.548/1940, foi admitida a redução salarial quando houvesse a frequência do menor em curso profissionalizante, dos 18 aos 21 anos.

O Decreto nº 3.616, de 13 de setembro de 1941 aprimorou as disposições da legislação anterior e instituiu a carteira de trabalho do menor. Um grande avanço foi determinar que as horas de trabalho do menor de 18 anos que laborasse em mais de uma empresa seriam totalizadas (Segadas Vianna, 1992).

A Constituição Federal de 1967, mantida em 1969, estabeleceu a idade mínima de 12 anos para o trabalho. Mas, o art. 7º, inciso XXXIII da Lei Maior vigente proibiu o trabalho noturno, perigoso e insalubre aos menores de 18 anos e de

qualquer trabalho aos menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz. A Emenda Constitucional nº 20, editada em 15 de dezembro de 1998, alterou o dispositivo permitindo o trabalho somente a partir dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Antes da Lei nº 11.180/05 o aprendiz deveria ter entre 14 e 18 anos. Hoje, a idade mínima é de 14, mas a máxima é de 24 anos, exceto para o portador de deficiência.

O art. 80 da CLT (revogado pela Lei nº 10.097/2000) garantia ao aprendiz 1/3 salário mínimo na primeira metade do contrato de aprendizagem e 2/3, na segunda metade. Hoje, o aprendiz recebe um salário mínimo hora.

Segundo o § 1º do art. 4º do Decreto nº 31.546/52 (revogado pelo Decreto nº 5.598/05) o contrato do aprendiz podia ser celebrado por até 3 anos de duração, Tal prazo foi ratificado pela Portaria nº 43, de 27/04/53, editada pelo Ministério do Trabalho. Hoje, a duração máxima do contrato de aprendizagem é de 2 anos.

2.2. Conceito de aprendiz.

O art. 68 do ECA preconiza que o programa de aprendizagem, sob a responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao aprendiz condições de capacitação para que possa ser inserido no mercado de trabalho e exercer uma atividade regular.

O legislador determinou a prioridade para o desenvolvimento pessoal e social do aprendiz e não para o aspecto produtivo (ECA, art. 68, §1º).

Enfim, a profissionalização e a proteção no trabalho são direitos do aprendiz, observados o respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Conforme o art. 2º do Decreto nº 5.598/2005 é aprendiz o jovem maior de 14 anos e menor de 24 que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o ensino médio, e que esteja inscrito em programa de aprendizagem (art. 428, *caput* e § 1º da CLT). A idade máxima não se aplica ao aprendiz portador de deficiência (art. 428, § 5º da CLT).

Poderá ocorrer a contratação do aprendiz sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental e, que na localidade não haja oferta de ensino médio. No caso de ainda não ter concluído o ensino fundamental, a

contratação só será válida se houver a frequência do aprendiz à escola (art. 428, §§ 1º e 7º da CLT).

A prioridade para a contratação de aprendiz é para os adolescentes entre 14 e 18 anos (art. 11 do Dec. 5.598/05 c/c art. 227 da CRFB/88 e o ECA), salvo quando:

1. os aprendizes estiverem expostos à insalubridade ou à periculosidade, no caso da prática de aprendizagem ocorrer dentro da empresa, sem possibilidade de eliminar os riscos, ou que a prática possa ser ministrada em ambiente simulado;
2. houver exigência legal de licença ou autorização para o desenvolvimento das atividades práticas proibidas para menor de 18 anos;
3. as atividades práticas forem incompatíveis com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Tais exceções encontram-se no art. 11, incisos I, II e III do Decreto nº 5.598/05.

2.3. Regulamentação legal.

A Constituição da República Federativa do Brasil (1988), em seu art. 6º institui, dentre os direitos sociais listados, a proteção à infância. No art. 7º, inciso XXXIII proíbe, aos menores de 16 anos, qualquer tipo de trabalho, com exceção do aprendiz, a partir de 14 anos.

Originariamente, o art. 428 da CLT obrigava o INSS a financiar a permanência de menores, no período de férias ou quando necessário, em colônias à beira-mar e na montanha. Tais colônias eram criadas pelo próprio INSS, para garantir a saúde do infante com o objetivo de “*desenvolver os hábitos de vida coletiva em ambiente saudável para o corpo e para o espírito.*”¹³

O art. 433, por sua vez, obrigava os empregadores a enviar, anualmente, ao Ministério do Trabalho e da Administração, a lista de todos os empregados menores. Os empregadores também eram obrigados afixar o quadro do horário de trabalho dos menores, em lugar visível e de forma legível.

Em 19/12/2000 os artigos 428 e 433 da CLT foram significativamente alterados pela Lei nº 10.097/2000. Foi estabelecida a idade mínima de 14 anos e máxima de 18 anos para o aprendiz.

Em 2005 foi editada a Lei 11.180 que alterou, mais uma vez, o art. 428 da CLT. Esse artigo, com sua nova redação, define como especial o contrato de aprendizagem norteador os direitos e deveres do empregador e do aprendiz.

A Lei nº 11.788/2008 substituiu, no parágrafo 1º do art. 428 a expressão *ensino fundamental* pelo *ensino médio*.

No ECA o legislador dedicou o Capítulo V ao “*Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho*”. Essa Lei, em seu art. 60, também proibiu “*qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz*”.

O Decreto nº 5.598/2005 instituiu a obrigação de todas as empresas contratarem aprendizes, portadores de deficiência ou não. Nele estão todos os requisitos necessários para a contratação do aprendiz e do deficiente. Conforme se verá adiante, são cotas distintas: a contratação do aprendiz e a do deficiente.

2.4. Diferença entre aprendiz e estagiário.

O aprendiz é o jovem maior de 14 e menor de 24 anos de idade matriculado em curso de aprendizagem profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela CLT.

Segundo o art. 1º da Lei nº 11.788/08 o estágio tem por objetivo preparar o estudante, que esteja frequentando ensino regular em instituições de educação superior, profissional, médio e especial e os “*anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos*”, para seguir na carreira escolhida com toda segurança que aprendeu na prática.

Há diferenças substanciais entre o aprendiz e o estagiário:

1. o aprendiz tem vínculo de emprego, enquanto o estagiário não tem;
2. o aprendiz tem um contrato de trabalho, enquanto o estagiário tem um termo de compromisso;
3. o aprendiz recebe, no mínimo um salário mínimo proporcional às horas trabalhadas, enquanto a remuneração do estagiário é negociada entre o empregador e o próprio estagiário;

4. o aprendiz pode ocupar vagas de funções não correlatas ao curso (são funções que não são dadas ao estagiário). Quanto ao estagiário, normalmente, é treinado para a carreira relacionada com o curso;
5. tanto o aprendiz quanto o estagiário precisam estar matriculados (e frequentando o curso) em alguma instituição de ensino.

2.5. Diferença entre o aprendizado e Programa Primeiro Emprego.

Também não se confunde o aprendiz com o Programa Primeiro Emprego instituído pela Lei nº 10.748/03 (revogada pela Lei nº 11.692/08). Tal programa foi criado com o objetivo de dar oportunidade a quem nunca trabalhou:

1. a contratação de aprendiz é obrigatória para as médias e grandes empresas, enquanto a contratação, no Programa Primeiro Emprego, é voluntária;
2. o aprendiz terá idade entre 16 e 24 anos. Embora o limite da idade seja o mesmo, no Programa Primeiro Emprego o jovem não poderá ter vínculo de emprego anterior e tem que ser membro de família com renda mensal *per capita* de até meio salário mínimo;
3. o contrato de aprendiz poderá ser feito por até 2 anos, enquanto no Programa Primeiro Emprego deverá ser até 6 meses;
4. ambos precisam estar matriculados (e frequentando o curso) em alguma instituição de ensino.

2.6. Idade mínima e idade máxima.

Conforme já dito anteriormente, a idade mínima para o aprendiz é 14 anos e a máxima é 24 anos.

“A idade máxima não se aplica aos aprendizes portadores de deficiência - § 5º do art. 428 da CLT, embora também fiquem restritos ao prazo máximo de dois anos para o contrato de aprendizagem.”¹⁴

2.6.1. Evolução histórica:

A partir de 1919 foram várias Convenções limitando a idade mínima para o trabalho do jovem¹⁵:

1. Convenção nº 5 – 1919 – Washington - Convenção sobre a idade mínima na indústria – o jovem poderia trabalhar a partir dos 14 anos, exceto nas empresas em que apenas os membros da família do empregador são empregados;
2. Convenção nº 7 – 1920 – Gênova - Convenção sobre a idade mínima no trabalho marítimo – a idade mínima para o trabalho era 14 anos, exceto no navio em que todos os membros da família do menor estivessem empregados. Esta Convenção foi revista pela de nº 58;
3. Convenção nº 10 – 1921 – Genebra - Convenção sobre a idade mínima na agricultura – a idade mínima para o trabalho era 14 anos, porém, o jovem só poderia trabalhar fora do horário escolar;
4. Convenção nº 15 – 1921 - Convenção sobre a idade mínima como estivadores e foguistas – o jovem poderia trabalhar a partir dos 18 anos de idade. Mas, quando não houvesse *trimmer* (estivador) ou *stoker* (foguista) maior de 18 anos, a idade mínima era de 16 anos;
5. Convenção nº 33 – 1932 - Genebra - Convenção sobre a idade mínima no emprego não-industrial – a idade mínima para o trabalho era 14 anos, principalmente os que ainda frequentavam a escola;
6. Convenção nº 58 – 1936 – Genebra - Convenção (revista) sobre a idade mínima (trabalho marítimo) – a idade mínima era 15 anos, exceto no navio em que todos os membros da família do menor estão empregados. Nesse caso, o jovem poderia ter idade menor;
7. Convenção nº 59 – 1937 – Genebra - Convenção (revista) sobre a idade mínima na indústria – a idade mínima era 15 anos, exceto nas empresas em que apenas os membros da família do empregador são empregados. A Convenção foi revista em 1973 pela Convenção nº 138;
8. Convenção nº 112 – 1959 – Genebra - Convenção sobre a idade mínima como pescadores – a idade mínima era 15 anos, no navio de pesca, desde que nas férias escolares;
9. Convenção nº 123 – 1965 – Genebra - Convenção sobre a idade mínima para trabalho subterrâneo – a idade mínima era 15 anos, sem maiores restrições;
10. Convenção nº 138 – 1973 – Genebra– Convenção Sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego – era 15 anos para qualquer tipo de emprego ou trabalho e em meio de transporte, podendo ser a partir de 14 anos, “*após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas,*” se houvesse;

Em 1988 a Constituição da República Federativa do Brasil limitou a idade mínima para 14 anos, que alterada pela EC nº 20/1998 elevou para 16 anos, *salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.*

Vale lembrar que, de acordo com o art. 2º do ECA, a pessoa até 12 anos de idade incompletos é considerada criança, e os maiores de 12 e menores de 18 anos é adolescente.

Conforme o parágrafo único do art. 2º do Decreto nº 5.598/2005 não há idade máxima para os portadores de deficiência.

2.6.2. Exceções na contratação de aprendiz.

No Decreto nº 5.598/2005 há duas hipóteses de exclusão de funções da base de cálculo da cota de aprendizagem:

1. as funções que exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança (art. 10, § 1º);
2. os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019/1973 (art. 12).

2.7. Estabelecimento profissional.

Os estabelecimentos de qualquer natureza estão obrigados a matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem e empregar aprendizes observando o percentual determinado pelo art. 429 da CLT, para as funções que exigem formação profissional.

As empresas públicas e sociedades de economia mista estão obrigadas a contratar. Se o fizerem diretamente, deverá ser por processo seletivo divulgado por edital. Poderá ser feita a contratação indireta por meio das ESFL – Entidades sem Fins Lucrativos (Decreto nº 5.598/05, art. 16).

A contratação de aprendiz é facultativa para as microempresas (ME), as empresas de pequeno porte (EPP), as empresas que fazem parte do SIMPLES - Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições (art. 11 da Lei nº 9.841/99) e as Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (incisos I e II, do art. 14 do Decreto nº 5.598/05).

De acordo com o Decreto nº 5.598/05 as empresas que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas também estão obrigadas a contratar aprendizes (entre 18 e 24 anos) e pessoas com deficiência (a partir de 18 anos). Excepcionalmente será permitida a contratação de aprendiz entre 14 e 18 anos.

As atividades práticas poderão ser realizadas na instituição de ensino ou no estabelecimento contratante, ou, ainda, no estabelecimento que concede a experiência prática (no caso de ambientes impróprios à saúde do aprendiz, na empresa contratante). O objetivo é colocar o aprendiz em contato com o ambiente de trabalho.

2.8. Quota mínima de aprendiz por empresa.

O art. 9º do Decreto nº 5.598/05 exige que os estabelecimentos de qualquer natureza contratem aprendizes em quantidade equivalente a 5%, no mínimo e 15%, no máximo, dos empregados em cada estabelecimento, cujas atividades requeiram formação profissional. As frações de unidade darão lugar a um aprendiz. A exigência deste artigo é a mesma contida no art. 429 da CLT.

No caso de grupos empresariais a cota será por empresa e não por grupo. Porém, as atividades poderão ser concentradas em um só estabelecimento.

No caso de redução no quadro de pessoal da empresa os aprendizes não poderão ser dispensados. Os contratos vigentes estão atrelados à quantidade de empregados no momento do cálculo da cota. O aprendiz tem estabilidade enquanto durar o seu contrato de trabalho e, assim, a dispensa só ocorrerá nas hipóteses previstas no art. 433 da CLT. Portanto, os contratos de aprendizagem firmados deverão ser mantidos até o termo final.

EDUARDO GABRIEL SAAD¹⁶ chama a atenção para o fato de que o cálculo é feito sobre o total de empregados da empresa, incluindo os “*empregados ocupantes de postos que demandem formação profissional*”. Alerta que essa base de cálculo é incorreta.

2.9. Quota de aprendiz e de deficiente.

As funções exercidas pelos aprendizes contratados não devem entrar na base de cálculo da cota de pessoas com deficiência. O contrato de aprendizagem é

de natureza especial, de prazo determinado (até 2 anos), sendo o objetivo a formação profissional do jovem.

São duas exigências legais distintas com objetivos diferentes: uma, referente ao aprendiz, trata do direito ao aprendizado profissional. A outra, em relação às pessoas com deficiência, refere-se ao direito ao vínculo empregatício por tempo indeterminado.¹⁷

O art. 93 da Lei nº 8.213/91 obriga a empresa que tenha 100 ou mais empregados a preencher uma parcela dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: 2%, até 200 empregados (inciso I); 3%, de 201 a 500 (inciso II); 4%, de 501 a 1000 (inciso III) e, 5%, de 1001 em diante (inciso IV).

O reabilitado ou deficiente habilitado, somente poderá ser dispensado após a contratação de outro, no fim do contrato por prazo determinado de mais de 90 dias ou, sem justa causa, no contrato por prazo indeterminado (§ 1º do art. 93).

O art. 28 do Decreto nº 5.598/05 trata da extinção do contrato de aprendizagem quando o aprendiz completar 24 anos, mas exclui o aprendiz deficiente.

Em São Paulo foi proferido o acórdão obrigando uma empresa de vigilância a contratar deficiente físico sob o seguinte argumento:

“Embora, em princípio, possa causar estranheza a empregabilidade do deficiente físico no serviço de vigilância, é imperioso excluir o preconceito do raciocínio lógico para concluir que deficiências menores, tais como perda de um dedo ou, quiçá, encurtamento de um membro inferior, sem prejuízo de outros, não impedem que o trabalhador mantenha a higidez imprescindível para efeito da prestação de serviços oferecida pela ré. Conforme relatado pela empresa M2 CENTRO DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE VIGILANTES LTDA em atendimento à consulta do Ministério Público do Trabalho, deficientes físicos são contratados para a função de vigilante que trabalhe com CFTV (Circuito Fechado de TV). Portanto, não há razões técnicas nem jurídicas para que se excluam os vigilantes da base de cálculo da totalidade do quadro de pessoal, para efeito de cumprimento da reserva legal.”¹⁸ (RO nº 0129600-12.2006.5.02.0090; Relator: Paulo Augusto Camara; acórdão nº 20090306303, 4ª Turma; julgado em 28/04/2009 e publicado em 08/05/2009).

A 8ª T do TST, por unanimidade, deu provimento ao Recurso de Revista nº 129600-12.2006.5.02.0090¹⁹ da Protege - Proteção e Transporte de Valores para

limitar territorialmente a decisão ao Estado de São Paulo e manteve a obrigação de preencher 5% do quadro com empregados com deficiência física. O TRT da 2ª Região não só condenou a empresa a cumprir a cota legal como deu efeito nacional à sua decisão (regional).²⁰

Em um interessante artigo sobre a inclusão social do portador de necessidades especiais²¹ o autor destaca que a dignidade da pessoa humana é um dos princípios fundamentais elencados no inciso III do art. 1º da CRFB/88 tão importante quanto os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa contemplados no inciso IV do mesmo artigo. Aduz que a liberdade de trabalhar “*pode encontrar limites na qualificação da pessoa*”.

A preocupação com o emprego do deficiente vem de longa data, pois iniciou em 1955 com a Recomendação nº 99 da OIT, tendo sido regulado, o tema, em 1985 com a Convenção nº 159 da OIT, cuja vigência iniciou em 23/05/1991 com a promulgação do Decreto nº 129/91.

O Decreto nº 3.298/99 define a deficiência, a deficiência permanente e a incapacidade (art. 3º e incisos). Define, ainda, a deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla. Assim, está definida como deficiência, em geral, “*toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano*” (inciso I do art. 3º). O inciso I do art. 4º do referido Decreto, com a redação dada pelo Decreto nº 5.296/04, considera pessoa portadora de deficiência física a que se enquadra na seguinte situação:

“I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;”

A própria Lei discriminou o portador de deficiência, uma vez que o empregador poderá contratá-lo apenas para não receber sanções pecuniárias. Para Marcelo Scomparim “*alguns segmentos não comportam a inclusão de pessoas com deficiência*”, elas seriam alocadas em setores administrativos e secundários da empresa causando inchaço nessas atividades.²²

Podemos concluir que nem toda pessoa portadora de deficiência estará apta a desenvolver toda e qualquer atividade. Imaginemos um vigilante com uma deficiência que comprometa a função física. Como fará para carregar os malotes com os valores ou ficar em pé exercendo a vigilância patrimonial bancária durante o dia inteiro?

Esse Decreto assegura a integração dos portadores de deficiência no contexto socioeconômico e cultural, em ação conjunta do Estado e da sociedade civil. Estabelece a obrigação dos órgãos e das entidades da Administração Pública Federal em assegurar-lhes, dentre outros, a formação profissional e a qualificação para o trabalho (inciso II do art. 15).

A própria Lei nº 8.213/91 estabelece a obrigatoriedade do INSS assegurar os meios para a (re)educação e para a (re)adaptação profissional e social indicados para que as pessoas portadoras de deficiência possam participar do mercado de trabalho e do contexto em que vivem (art. 89 c/c art. 90). São três requisitos necessários para a referida inserção do deficiente no mercado de trabalho, obrigatoriamente na sequência apresentada:

1. conclusão do processo de habilitação ou reabilitação social e profissional realizado pela Previdência Social (art. 92 da Lei nº 8.213/91);
2. emissão, pela Previdência Social, do certificado de conclusão do processo indicado no item anterior (art. 92 da Lei nº 8.213/91) e, por fim,
3. a inserção no mercado de trabalho pela empresa privada, dos deficientes habilitados ou reabilitados pela Previdência Social, em cumprimento de cotas proporcionalmente à quantidade de empregados, conforme determina o art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Conclui-se, portanto, que a iniciativa privada somente estará obrigada a contratar o deficiente que possui o certificado de habilitação ou reabilitação social e profissional realizado pela Previdência Social. Sem o certificado a iniciativa privada não poderá ser compelida à tal contratação. Porém, o que se vê são empresas serem autuadas e multadas por não preencherem as cotas impostas pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, isto é, tal obrigação tem pesado somente para o lado da iniciativa privada, pois se exige o cumprimento da cota sem a devida preparação pela Previdência Social. Contratar o deficiente sem capacitação, apenas pra preencher a

cota é ilegal, pois o empregador é obrigado a dar trabalho ao empregado. Mas, esse, sem qualquer qualificação ficará, provavelmente em algum canto da empresa sem ter o que fazer, apenas preenchendo uma cota.

Como o Estado pode exigir o cumprimento da Lei se ele mesmo a descumpre?

Em 14 de março do corrente ano a Rede Record mostrou no programa Domingo Legal uma reportagem sobre empregados da fábrica de calçados Azaléia.

Pela desqualificação profissional a maioria dos empregados está irreversivelmente mutilada. Tais operários perderam dedos, mãos e braços nas engrenagens das máquinas. Eles não tiveram a devida capacitação profissional antes de lidarem com o maquinário. Simplesmente foram contratados, iniciando as atividades²³. E, o pior, os empregadores, após serem acionados no Judiciário, defenderam-se alegando que esses trabalhadores sofreram acidente porque não obedeceram às leis trabalhistas.

Estes operários foram tirados do campo para o trabalho na máquina, sem nenhuma qualificação. Muitos sequer sabem ler e escrever. Outros conseguem, apenas, desenhar seus nomes. Como os patrões puderam alegar desconhecimento por parte dos empregados se esses não receberam instruções para lidar com as máquinas. Sequer receberam os equipamentos de proteção individual.

Como visto, não basta que a pessoa seja deficiente. É preciso que ela esteja, também, capacitada para o trabalho. E nem toda atividade poderá ser exercida por portador de deficiência física e muito menos pelos portadores de necessidades especiais.

2.10. Certificação profissional.

De acordo com o § 2º do art. 430 da CLT será concedido o certificado de qualificação profissional ao aprendiz que tiver concluído com aproveitamento o curso de aprendizagem.

O curso deverá ter previsão de começo e fim e deverá ser previamente programado, para que as atividades sejam dadas com grau de complexidade progressiva. Não será possível a admissão de aprendizes a qualquer tempo, sem que haja prejuízo do conteúdo programático.

Se for ofertado em módulos independentes, os novos aprendizes poderão iniciar com cada um deles, desde que haja essa previsão no programa do curso. Nesse caso, o certificado será por módulo.

Os contratos serão celebrados pela duração dos cursos e não dos módulos²⁴.

3. O CONTRATO DE APRENDIZAGEM.

3.1. Requisitos.

Para o professor Sergio Pinto Martins²⁵ a aprendizagem poderá ser “*tanto industrial, como comercial ou rural*”. Porém, “*quanto ao comércio e à indústria, depende de autorização do SENAC ou do SENAI*”²⁶.

O contrato de trabalho celebrado entre a empresa contratante e o aprendiz é regido pela CLT mas, por ser especial, deverá seguir algumas regras obrigatórias (art. 428 da CLT):

1. deverá ser ajustado por escrito (arts. 4º e 5º do Decreto nº 5.598/05);
2. poderá ter a duração de, no máximo, 02 anos, exceto para os portadores de deficiência. O contrato é por tempo determinado, isto é, com data previamente ajustada para o seu término;
3. o aprendiz deverá ter entre 14 e 24 anos, exceto para os portadores de deficiência;
4. o aprendiz deverá ser inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico;

Para que o contrato de trabalho seja válido são necessários três requisitos:

1. que o contrato de trabalho seja anotado na Carteira de Trabalho do aprendiz;
2. que o aprendiz esteja matriculado e frequentando a escola, caso não haja concluído o ensino médio e,
3. que esteja inscrito em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O art. 5º do Decreto nº 31.546/52 (revogado pelo Decreto nº 5.598/05) já previa o condicionamento da validade do contrato de aprendizagem à anotação, do mesmo, na CTPS do menor. Segundo Hugo Gueiros Bernardes²⁷, uma corrente doutrinária era contrária, pois sustentava que o objetivo do Decreto nº 31.546/52 “*não era estabelecer forma solene, o que lhe era defeso, por invadir a reserva legal*”.

O aprendiz poderá ser contratado sem que esteja frequentando a escola quando na localidade não houver o ensino médio, mas, desde que já tenha concluído o fundamental.

A comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Como todo contrato as partes tem obrigações. Assim, a do empregador é assegurar, ao aprendiz, formação técnico-profissional metódica compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz. A obrigação do aprendiz é executar com zelo e diligência as tarefas necessárias à sua formação.

Aos aprendizes são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários (art. 65 da Lei nº 8.069/90).

O aprendiz terá direito às férias, as quais deverão coincidir, preferencialmente com as férias escolares. É proibido o empregador conceder as férias em período diverso do que foi definido no programa de aprendizagem.

O Ministro do TST, Maurício Godinho, ensina que “*Uma das poucas restrições de direitos presente neste contrato é o percentual de 2% (e não 8%) para os recolhimentos do FGTS*”²⁸. Tal preceito está contido no parágrafo único do art. 24 do Decreto nº 5.589/05.

É devido, ao aprendiz, o vale-transporte de que trata a Lei nº 7.418/85 (art. 27 do Decreto nº 5.598/05).

Não se confunde o contrato de aprendizagem com o contrato de experiência.

No contrato de experiência o empregador verificará, durante um período, se o empregado se adaptará ao trabalho. Nesse tempo, o trabalhador também poderá analisar se as tarefas a serem realizadas e as condições do labor atendem às suas expectativas. Nesse contrato não há o aprendizado. Ultrapassado o período legal e não houver a denúncia por uma das partes, esse contrato de experiência passará a vigorar como contrato de trabalho por tempo indeterminado.

No contrato de aprendizagem há o ensino e o período de 2 anos não poderá ser excedido. No caso do aprendiz atingir a idade máxima de 24 anos, antes do contrato completar 2 anos, esse extinguirá.

3.2. Remuneração mínima.

A remuneração será a fixada no contrato de aprendizagem. Porém, se na Convenção ou no Acordo Coletivo de Trabalho houver previsão de salário mais benéfico, esse prevalecerá. Ao aprendiz será garantido um salário mínimo hora, se não houver previsão mais favorável no piso estadual (art. 17 do Decreto nº 5.598/05 c/c § 2º do art. 428 da CLT).

No salário serão computadas as horas de atividades práticas, as aulas teóricas o repouso semanal remunerado e os feriados.

Para o cálculo do salário do aprendiz utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário mensal} = \frac{\text{salário-hora} \times \text{horas semanais trabalhadas} \times \text{semanas do mês} \times 7}{6}$$

7 = 7 dias na semana incluindo o domingo (descanso semanal remunerado)

6 = jornada máxima diária

Vale observar a tabela abaixo, já que o número de semanas varia de acordo com o número de dias no mês:

Nº de dias no mês	Nº de semanas no mês
31	4,4285
30	4,2857
29	4,1428
28	4

Os descontos permitidos são os referentes aos adiantamentos, às cotas previdenciárias, ao vale transporte, às faltas injustificadas ou não abonadas pelo empregador, as faltas injustificadas ou não abonadas às aulas teóricas, ao imposto sindical, ao imposto de renda se o valor do salário ultrapassar o limite da isenção, e aos previstos em lei ou Convenção ou Acordo Coletivo aplicável ao aprendiz.

Vale dizer que o aprendiz é regido pelo Sindicato da categoria na qual está sendo formado, embora só tenha direito aos benefícios se houver previsão expressa na Convenção ou Acordo Coletivo.

3.3. Jornada de trabalho.

A jornada de trabalho do aprendiz será de, no máximo, 6 horas diárias. São proibidas a prorrogação e a compensação de jornada. Todavia, o labor poderá ser de até 8 horas por dia para aqueles que já completaram o ensino fundamental, desde que estejam computadas as horas de aprendizagem teórica (art. 432 da CLT).

As horas de atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, estão inseridas na jornada de trabalho do aprendiz e deverão ser fixadas no plano de curso.

O Decreto nº 5.589/05, em seu art. 18, § 2º informa que não caracterizará trabalho em tempo parcial, de que trata o art. 58-A da CLT, se a jornada semanal do aprendiz for inferior a 25 horas.

É proibido o trabalho noturno, o perigoso, o insalubre e o penoso para o adolescente aprendiz. O trabalho não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e deverá ser em horários e locais que o permitam frequentar a escola (art. 67 da Lei nº Lei nº 8.069/90).

O trabalho realizado inadequadamente desestabiliza o ritmo de aprendizagem e afeta o sistema neurológico e psicológico do jovem, o qual poderá encontrar dificuldades futuras para novos conhecimentos.

O aprendiz menor de 18 anos poderá trabalhar para mais de um empregador, desde que os programas de aprendizagem possuam conteúdos diferentes e que a soma de todas as atividades práticas e teóricas não ultrapassem a jornada máxima diária de 6 horas (art. 414 e 432 da CLT e art. 21 do Decreto nº 5.598/05). O ECA, em seu art. 67, inciso IV, proíbe o trabalho do “*adolescente empregado, aprendiz*” que seja realizado em locais e horários que não o permitam frequentar a escola. Como no art. 2º do ECA está definido que o adolescente é a pessoa entre 12 e 18 anos, conclui-se que a proibição é para o aprendiz menor de 18 anos, portanto. O cumprimento de tal dispositivo demonstra “*respeito à condição*

peculiar de pessoa em desenvolvimento”, de que trata o inciso I do art. 69 do ECA c/c o parágrafo único do art. 21 do Decreto nº 5.598/05.

Durante as folgas das aulas teóricas o aprendiz poderá cumprir jornada integral na empregadora, desde que tal hipótese esteja expressamente prevista no programa de aprendizagem. Nesse caso, a jornada diária também não poderá ultrapassar de 6 ou 8 horas, conforme o caso, somando as horas das aulas teóricas e das atividades práticas.

É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados, desde que o empregador tenha autorização para o labor nesses dias e que esteja expressamente previsto no programa de aprendizagem. Todavia, o repouso semanal remunerado será garantido ao aprendiz em outro dia da semana, sendo-lhe garantida que uma folga por mês recaia no domingo, obrigatoriamente. Cabe lembrar que o art. 432 da CLT veda a prorrogação e a compensação de jornada.

3.4. Formação profissional.

As aulas teóricas e as atividades práticas compõem o programa de aprendizagem, as quais deverão ser ministradas concomitantemente e no mesmo contrato. Assim, não é possível somente a frequência às aulas teóricas ou só às atividades práticas. O contrato de aprendizagem é elaborado com a obrigação de ambas (teórica e prática).

De acordo com o art. 428 da CLT é obrigação de o empregador assegurar ao aprendiz a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Portanto, os cursos realizados anteriormente ao contrato de aprendizagem não poderão ser aproveitados para esse fim. A parte prática do programa também não poderá ser iniciada antes do início do contrato. O empregador é responsável pela matrícula do aprendiz no curso de aprendizagem (art. 429 da CLT).

3.5. Local de execução.

As atividades práticas poderão ser realizadas na instituição qualificadora ou na empresa contratante. Tal permissão deve-se ao fato de que nenhuma atividade poderá ser realizada em ambiente que não esteja de acordo com o estabelecido no programa de aprendizagem.

Excepcionalmente, é permitida a realização das atividades por aprendizes entre 14 e 18 anos em ambientes perigosos, insalubres ou penosas, desde que: 1 - a lei não exija licença para tais atividades; 2 - não haja vedação legal para menores de 18 anos; 3 - a natureza das atividades não seja incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes. Nesse caso, a contratação é permitida mediante a obtenção de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a inexistência de riscos que comprometam a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes aprendizes. Esse parecer será depositado na Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego da circunscrição onde as atividades serão realizadas (inciso II do § 1º do art. 2º do Decreto nº 6.481/08). Ou, ainda, optar pela realização da prática em ambiente protegido na própria instituição qualificadora (art. 23 do Decreto nº 5.598/05).

Contudo, as atividades práticas não poderão ser realizadas somente na escola que ministra o curso, já que o objetivo é dar oportunidade ao aprendiz de ter contato com o ambiente de trabalho.

No caso de grupo empresarial, é permitida a concentração das atividades práticas em uma única empresa, desde que todas estejam no mesmo município (§ 3º do art. 23 do Decreto nº 5.598/05).

3.6. Fiscalização e avaliação:

No que tange às fiscalizações caberão às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego a fiscalização do cumprimento das cotas de aprendizes pelos empregadores.

Aos Conselhos Tutelares cabe a fiscalização dos programas desenvolvidos pelas ESFL para os adolescentes aprendizes. Essa fiscalização consiste em verificar as instalações físicas e as condições gerais dos ambientes; se a sua constituição está regular; se há respeito quanto às proibições previstas no ECA e se os requisitos contidos no art. 3º, *caput* e incisos I a VII, da Resolução nº 74, de 13 de setembro de 2001, do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA) estão sendo observados.

O desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referentes às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado em laudo de avaliação elaborado pela instituição de aprendizagem (art. 29, I, Decreto nº 5.598/05).

3.7. Resilição contratual. Extinção.

A Juíza do Trabalho Dr^a Vólia Bomfim Cassar²⁹ entende que ao aprendiz é garantida a estabilidade provisória durante a vigência do contrato, porque, sendo um contrato a termo, só poderá ocorrer a extinção antecipada nas hipóteses elencadas no vigente art. 433 da CLT c/c art. 28 do Decreto nº 5.598/05, ou seja, quando:

1. o aprendiz completar 24 anos;
2. o seu desempenho for insuficiente;
3. o aprendiz cometer falta grave;
4. ocorrer a perda do ano letivo por faltas injustificadas à escola;
5. a dispensa for pedida pelo aprendiz.

Conforme determina o parágrafo único do art. 28 do Decreto nº 5.598/05, novo aprendiz deverá ser contratado para substituir o que saiu. Caso contrário a cota determina pelo art. 429 da CLT não estará preenchida.

No caso de justa causa o contrato poderá ser rescindido nos casos elencados no art. 482 da CLT, a saber:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;

- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Mas, o aprendiz também poderá aplicar a justa causa no empregador nas hipóteses previstas no art. 483 da CLT, podendo pleitear a rescisão indireta do seu contrato de trabalho. Os casos listados nesse artigo são:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Quando o aprendiz tiver que desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço também poderá suspender a prestação do trabalho e pleitear a rescisão indireta do seu contrato.

Se o empregador for empresa individual e vier a falecer, o aprendiz poderá continuar ou rescindir o contrato, à sua escolha.

Ao aprendiz são asseguradas todas as verbas garantidas ao trabalhador regido pela CLT, com exceção das indenizações de que tratam os arts. 479 e 480.

Outro diferencial é o recolhimento do FGTS que será de 2% (e não de 8%), conforme determina o parágrafo único do art. 24 do Decreto 5.598/05. Deverá ser feito na Caixa Econômica Federal pelo código nº 7.

3.8. Verbas resilitórias.

Sendo o contrato de aprendizagem regido pela CLT, nos casos de rescisão antecipada, ao aprendiz serão devidas as parcelas abaixo listadas, conforme o caso.

1. RESCISÃO A TERMO:

1.1. Término de contrato:

1. Saldo de salário;
2. 13º salário integral ou proporcional;
3. Férias integrais e/ou proporcionais acrescidas de 1/3;
4. FGTS disponível para saque (não é devida a multa de 40%).

1.2. Implemento da idade:

1. Saldo de salário;
2. 13º salário integral ou proporcional;
3. Férias integrais e/ou proporcionais acrescidas de 1/3;
4. FGTS disponível para saque (não é devida a multa de 40%).

1.3. Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz:

1. Saldo de salário;
2. 13º salário integral ou proporcional;
3. Férias integrais e/ou proporcionais acrescidas de 1/3;
4. FGTS disponível para saque (não é devida a multa de 40%).

2. RESILIÇÃO ANTECIPADA:

2.1. Falta disciplinar grave (art. 482 da CLT):

1. Saldo de salário;
2. 13º salário integral;
3. Férias integrais acrescidas de 1/3.

2.2. Ausência injustificada à escola que implica perda do ano letivo:

1. Saldo de salário;
2. 13º salário integral ou proporcional;
3. Férias integrais e/ou proporcionais acrescidas de 1/3.

2.3. A pedido do aprendiz:

1. Saldo de salário;
2. 13º salário integral ou proporcional;
3. Férias integrais e/ou proporcionais acrescidas de 1/3.

2.4. Fechamento da empresa (falência, encerramento das atividades ou morte do empregador):

1. Saldo de salário;
2. Aviso prévio;
3. 13º salário integral ou proporcional;
4. Férias integrais e/ou proporcionais acrescidas de 1/3;
5. FGTS disponível para saque e a multa de 40%.

De acordo com o art. 30 do Decreto nº 5.598/05, no caso da extinção ou da rescisão do contrato de aprendizagem, não será devida nenhuma indenização a que se referem os arts. 479 e 480 da CLT.

4. EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA.

4.1. Regulamentação legal.

A Lei nº 7.102, de 20.06.1983, alterada pelas Leis nº 8.863/94, nº 9.017/95 e nº 11.718/08, regulamenta as atividades de segurança privada.

A principal alteração para o trabalho em tela foi a Lei nº 8.863, de 28/03/1994 que alterou o inciso IV do art. 16 determinando que o curso de formação de vigilante somente será realizado em estabelecimento regularmente autorizado.

O exercício de tais atividades dependem de autorização e fiscalização do Estado e, por isto, a Lei nº 7.102/83 é regulamentada pelo Poder Executivo Federal por meio do Decreto nº 89.056/83 alterado pelo Decreto nº 1.592/95.

Conforme o art. 32 do Decreto nº 89.056/83 cabe ao Departamento de Polícia Federal (DPF) autorizar, controlar e fiscalizar as atividades de segurança privada e dos cursos de formação de vigilantes. Assim, o Diretor-Geral do DPF em 1995 baixou a Portaria nº 992-DG/DPF disciplinando toda a atividade de segurança privada no País. Ainda em 1995 a Portaria nº 1.129, de 15 de dezembro aprovou o modelo de Certificado de Segurança e de Vistoria a serem emitidos pelas Superintendências Regionais do DPF.

Em 1999 o Diretor-Geral do DPF expediu a Portaria nº 891 instituindo e aprovando o modelo da Carteira Nacional de Vigilante e o formulário para o seu requerimento.

Em 28 de agosto de 2006, foi editada a Portaria nº 387-DG/DPF com o objetivo de reunir todas as normas anteriores e eliminar qualquer conflito existente entre elas. Mas, essa Portaria foi alterada pela Portaria nº 515, de 28 de novembro de 2007, pela Portaria nº 358, de 19 de junho de 2009, pela Portaria nº 408, de 15 de junho de 2009 e, pela Portaria nº 781, de 18 de janeiro de 2010. Com todas essas alterações a Portaria nº 387-DG/DPF tornou-se um verdadeiro Estatuto da Segurança Privada.

Assim, pode-se concluir que as atividades de segurança privada são regulamentadas em conjunto pela Lei nº 7.102/83, pelo Decreto nº 89.056/83 e pela Portaria nº 387-DG/DPF, com suas alterações.

4.2. Espécies.

Conforme o art. 10 da Lei nº 7.102/83, são consideradas como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de:

1. proceder à vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados;
2. garantir a segurança de pessoas físicas;
3. realizar o transporte de valores e
4. garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga.

São cinco modalidades diversas de serviços de segurança privada:

1. vigilante patrimonial;

2. transporte de valores;
3. escolta armada; segurança pessoal e
4. curso de formação.

Cada uma dessas atividades será apresentada a seguir, de acordo com as definições contidas no art. 1º, § 3º da Portaria nº 387/2006-DG/DPF.

4.2.1. Vigilância Patrimonial.

A Vigilância Patrimonial consiste na atividade exercida dentro dos limites dos estabelecimentos, urbanos ou rurais, públicos ou privados, com a finalidade de garantir a incolumidade física das pessoas e a integridade do patrimônio no local, ou nos eventos sociais.

A autorização para o exercício dessa atividade passa por dois estágios: a obtenção do certificado de segurança e o processo de autorização.

A obtenção do certificado de segurança é obtido antes de ser pleiteada a autorização de funcionamento. Tal certificado é pressuposto para dar início ao processo de autorização.

4.2.2. Transporte de Valores.

O transporte de valores consiste no transporte de numerário, bens ou valores, mediante a utilização de veículos, comuns ou especiais.

Essa atividade passa por três estágios: a obtenção do certificado de segurança das instalações, a obtenção do certificado de vistoria dos veículos e o processo de autorização.

4.2.3. Escolta Armada.

A escolta armada consiste na atividade que visa a garantir o transporte de qualquer tipo de carga ou de valores, incluindo o retorno da guarnição com o respectivo armamento e demais equipamentos, com os pernoites estritamente necessários.

Para o exercício dessa atividade, o primeiro requisito a ser preenchido pela empresa especializada em segurança privada, é ter autorização, há pelo menos um ano, na atividade de vigilância patrimonial ou transporte de valores.

4.2.4. Segurança Pessoal.

A segurança pessoal consiste na atividade exercida com a finalidade de garantir a incolumidade física de pessoas, incluindo o retorno do vigilante com o respectivo armamento e demais equipamentos, com os pernoites estritamente necessários.

4.2.5. Curso de formação.

O curso de formação consiste na atividade de formação, especialização e reciclagem dos vigilantes. São dois requisitos essenciais para um curso de formação de vigilantes funcionar: a obtenção do certificado de segurança e o processo de autorização.

De acordo com o art. 41, §§ 2º e 3º da Portaria nº 387/2006 – DG/DPF o objeto social da empresa deverá estar relacionado somente às atividades de curso de formação. A autorização para o funcionamento inclui a possibilidade de realização do serviço de vigilância patrimonial de suas próprias instalações.

Pelo art. 42 da mesma Portaria, o interessado que pretender autorização para funcionamento de empresa de curso de formação deverá possuir certificado de segurança com observância das mesmas regras previstas para as empresas de vigilância patrimonial ou transporte de valores. As atividades serão desenvolvidas exclusivamente no interior das instalações aprovadas pelo certificado.

O processo de autorização para curso de formação de vigilantes inicia com o requerimento dirigido ao Coordenador-Geral de Controle de Segurança Privada, acompanhado dos documentos exigidos, conforme abaixo listados. A tramitação é a mesma para a autorização da empresa especializada em vigilância patrimonial funcionar.

Documentos exigidos para obtenção de autorização de funcionamento dos cursos de formação de vigilantes (Antonio Carlos Silva, 2010. p. 56):

- cópia ou certidão dos atos constitutivos e alterações posteriores, registrados na Junta Comercial ou no Cartório de Pessoa Jurídica;
- comprovante de inscrição nos órgãos fazendários federal, estadual e municipal;

- balancete, assinado por um contador, que comprove a integralização do capital social em no mínimo 100.000 (cem mil) UFIR, juntamente com os documentos em nome da empresa que comprovem a efetiva transferência dos bens ou recursos, como notas fiscais e documentos de propriedade de bens móveis, emitidos por órgãos competentes, escrituras de imóveis e recibos de depósitos ou transferências bancárias de valores;
- prova de que os sócios, administradores, diretores e gerentes da empresa de segurança privada não tenham condenação criminal registrada;
- relação dos instrutores, credenciados junto à DELESP ou à CV, e prova de que não tenham condenação criminal registrada;
- fotografias das instalações físicas da empresa, em especial da fachada, demonstrando o nome e a logomarca da empresa, do local de guarda de armas e munições, das salas de aula, do local adequado para treinamento físico e de defesa pessoal e do estande de tiro próprio, se houver;
- declaração de que irá utilizar estande de tiro de outra instalação da empresa na mesma unidade da federação, indicando-a, ou cópia dos documentos que comprovem o convênio com organização militar, policial ou clube de tiro, se for o caso;
- cópia do modelo dos certificados de conclusão dos cursos a serem ministrados;
- comprovante de recolhimento da taxa de expedição de alvará de funcionamento de curso de formação.

Os cursos de formação deverão seguir as seguintes regras:

1. matricular somente pessoas que comprovem preencher os requisitos legais exigidos para o exercício da profissão de vigilante;
2. informar ao DPF a relação nominal e a qualificação dos candidatos matriculados em até 05 dias após o início de cada curso de formação ou de extensão;
3. informar ao DPF a relação nominal e a qualificação dos candidatos matriculados em até 24 horas após o início de cada curso de reciclagem;
4. informar ao DPF a relação nominal e a qualificação dos candidatos matriculados em até 05 dias após a conclusão de cada curso de formação, extensão ou reciclagem. Nesse mesmo prazo, deverão ser encaminhados os documentos que comprovam o preenchimento dos requisitos legais para o exercício da profissão e

- os respectivos certificados para registro. Deverão, ainda, ser informada a quantidade de munição efetivamente utilizada;
5. manter arquivado por, no mínimo 2 anos, toda a documentação apresentada pelos vigilantes;
 6. utilizar somente armas e munições de propriedade do curso de formação de vigilantes, salvo as exceções do § 4º do art. 41 e do art. 51 da Portaria nº 387/2006-DG/DPF;
 7. comunicar o descredenciamento de qualquer dos seus instrutores em até 48 hora.

Os certificados de conclusão do curso deverão conter os dados de identificação do vigilante, o período de duração e a carga horária.

A DELESP ou a CV verificarão se o curso de formação possui a autorização e o certificado de segurança válidos e, pelo menos um instrutor credenciado para cada uma das disciplinas a ser ministrada. A falta de instrutor impedirá os registros, exceto para a revisão das disciplinas básicas que poderão ser ministradas pelos instrutores já cadastrados nas respectivas áreas de aptidão (art. 48 da referida Portaria).

Após devidamente registrados pela DELESP ou pela CV, os certificados de conclusão do curso terão validade em todo o território nacional.

O art. 52 da mesma Portaria não autoriza que os cursos de formação, extensão e reciclagem de vigilantes sejam realizados por instituições militares e policiais.

A revisão da autorização de funcionamento será obtida com o requerimento dirigido ao Coordenador-Geral de Controle de Segurança Privada, acompanhado dos seguintes documentos:

1. prova de que os sócios, administradores, diretores e gerentes da empresa de segurança privada não tenham condenação criminal registrada;
2. declaração de que irá utilizar estande de tiro de outra instalação da empresa na mesma unidade da federação, indicando-a, ou cópia dos documentos que comprovem o convênio com organização militar, policial ou clube de tiro, se for o caso;

3. relação atualizada dos empregados, das armas, das munições e dos veículos utilizados;
4. certificado de segurança válido, inclusive de suas filiais no mesmo Estado;
5. comprovante de quitação das penas de multa eventualmente aplicadas à empresa por infração administrativa;
6. balanço ou balancete, assinado por um contador, que comprove a integralização do capital social em no mínimo 100.000 (cem mil) UFIR;
7. cópia ou certidão dos atos constitutivos e alterações posteriores, autorizados pela Polícia Federal e registrados na Junta Comercial ou no Cartório de Pessoa Jurídica.

O procedimento para o processo de revisão de autorização é o mesmo exigido para o processo administrativo de autorização já referenciado.

4.3. O Vigilante Patrimonial.

As empresas especializadas em segurança privada são prestadoras de serviço e, por isto, precisam da mão de obra qualificada para o desempenho de suas atividades. Portanto, somente as pessoas que preencherem os requisitos legais poderão exercer a função de vigilante e ser contratados pelas empresas especializadas.

4.3.1. Requisitos profissionais.

A Lei n.º 7.102/83 conceitua vigilantes os profissionais capacitados pelos cursos de formação, empregados das empresas especializadas e das empresas possuidoras de serviço orgânico de segurança, registrados no DPF, responsáveis pela execução das atividades de segurança privada. Para o exercício da profissão a Lei estabelece os seguintes requisitos:

1. ser brasileiro, nato ou naturalizado;
2. ter idade mínima de 21 anos;
3. ter instrução correspondente à 4ª série do ensino fundamental;
4. ter sido aprovado em curso de formação de vigilante, realizado por empresa de curso de formação devidamente autorizada;
5. ter sido aprovado em exames de saúde e de aptidão psicológica;

6. ter idoneidade comprovada mediante a apresentação de antecedentes criminais (sem registros de indiciamento em inquérito policial, de estar sendo processado criminalmente ou de ter sido condenado em processo criminal);
7. estar quite com as obrigações eleitorais e militares e
8. ter registro no Cadastro de Pessoas Físicas.

Empresas possuidoras de serviço orgânico de segurança são aquelas cuja atividade fim não é a prestação de serviços de segurança, mas tem um setor próprio de vigilância patrimonial ou de transporte de valores.

Os exames de saúde física e mental e de aptidão psicológica serão renovados quando o vigilante reciclar-se, à custa do empregador. O exame psicológico será aplicado por profissionais previamente cadastrados no DPF.

Uma vez que para o exercício da profissão de vigilante serão necessários os requisitos mencionados, o candidato deverá preencher os mesmos requisitos para a matrícula no curso de formação de vigilante, exceto, é claro, ter sido aprovado em curso de formação.

Ao concluir o curso de formação, para que o vigilante se torne apto a exercer a profissão, será efetuado o registro do certificado respectivo no DPF, o qual fará a anotação desse registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do vigilante.

4.3.1.1. Ser brasileiro.

O art. 12 da CRFB/88 conceitua como brasileiros os natos e os naturalizados.

Os natos são aqueles nascidos no Brasil, mesmo que os pais sejam estrangeiros, desde que estes não estejam a serviço de seu país. São natos, ainda, os nascidos no estrangeiro, filhos de pai ou de mãe brasileira, desde que qualquer deles esteja a serviço do Brasil. Também são natos os nascidos no estrangeiro, filhos de pai ou de mãe brasileira, desde que sejam registrados em repartição brasileira competente ou venham a residir no Brasil e optem, em qualquer tempo, depois de atingida a maioridade, pela nacionalidade brasileira.

Os naturalizados são os que, na forma da lei, adquiram a nacionalidade brasileira, exigidas aos originários de países de língua portuguesa apenas residência por um ano ininterrupto e idoneidade moral. Os estrangeiros de qualquer

nacionalidade, residentes no Brasil há mais de quinze anos ininterruptos, e sem condenação penal, desde que requeiram a nacionalidade brasileira, são naturalizados.

O § 1º do art. 12 determina que os portugueses com residência permanente no Brasil, caso haja a reciprocidade em favor dos brasileiros, terão os mesmos direitos que esses, salvo os casos previstos na Carta Magna.

Enfim, a CRFB/88 proíbe a distinção, mesmo que por lei, entre brasileiros natos e naturalizados, salvo nos casos previstos constitucionalmente.

Pelas sucessivas emendas constitucionais constata-se a tendência de igualar os nacionais e os não nacionais inserindo o Brasil entre os países mais receptivos aos estrangeiros.

4.3.1.2. Ter idade mínima de 21 anos.

O art. 5º do Código Civil preconiza que a menoridade cessa aos 18 anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.

A idade mínima de 18 anos para maioridade penal, prevista pelo ECA, encontra-se em conformidade com a orientação da ONU. Na época em que foi decidida, as pessoas de 18 anos eram ainda ingênuas, mais imaturas do que atualmente. Até 2002 a maioridade civil ocorria aos 21 anos. Com o atual Código Civil - que outorga plenos poderes aos maiores de 18, considerando-os maiores absolutamente capazes – a pessoa com 18 anos já não é mais criança. Aos 16 já é tido como relativamente capaz, com poderes para trabalhar e, inclusive, escolher seus governantes.

O Código Civil anterior, que vigorou por quase um século, estabelecia como regra geral, em seu art. 9º, que a capacidade civil plena era obtida aos 21 anos, momento em que a pessoa se habilitava para todos os atos na vida civil. O atual traz, em seu art. 5º, alteração quanto ao termo aquisitivo da capacidade civil plena, reduzindo-o dos 21 anos completos para os 18 anos completos.

Esta substancial alteração traz conseqüências importantes em diversas searas do campo social e jurídico.

Ressalta-se que, quando fixada a idade de 21 anos pelo Código Civil de 1916 foram tomadas como parâmetro as condições de experiência de vida das pessoas para a prática de atos civis. O objetivo foi evitar que os imaturos, sem a

experiência de vida necessária à realização de negócios jurídicos em suas várias espécies, fossem prejudicados por sua "*inocência negocial*". Foi, então, fixada a idade de 21 anos para a maioridade por se entender que, após 20 anos de vida, a pessoa já teria absorvido alguma experiência e instrução e teria plenas condições de contrair direitos e obrigações.

Os tempos mudaram, as informações se tornaram mais acessíveis, os meios de comunicação são muitos, a tecnologia avança a passos largos, as fontes de estudo e instrução também se expandiram e, por conseqüência, a possibilidade de amadurecimento das pessoas também se tornou precoce.

Por isto o legislador reduziu de 21 para 18 anos a idade para aquisição da capacidade civil plena.

Porém, para que a pessoa tenha a formação de vigilante a Lei nº 7.102/83 exige a idade mínima de 21 anos (art. 16, inciso II).

Em primeiro lugar, devemos lembrar, mais uma vez, que a maioridade foi reduzida de 21 para 18 anos pelo Novo Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002) que entrou em vigor somente um ano após a sua publicação (art. 2.044), o que ocorreu em 11/01/2003.

Em segundo lugar, a Lei nº 7.102/83 foi editada na vigência do Código Civil de 1916, quando a maioridade ocorria aos 21 anos de idade.

Em terceiro lugar, acertadamente o inciso II do art. 16 da Lei nº 7.102/83 foi mantido, pois apesar da maioridade ocorrer atualmente aos 18 anos a tendência é reduzir a maioridade penal para os 16 anos. Isto, porque os jovens não estão maduros o suficiente para lidarem com armas e munições. Tanto é que o vigilante (já formado) tem que ser reciclado de 2 em 2 anos. E, na reciclagem o vigilante renova os exames de saúde física e mental e de aptidão psicológica, sendo que o exame psicológico será aplicado por profissionais previamente cadastrados no DPF.

O art. 18 da Lei 9.437/97 veda expressamente a venda de armas a menores de 21 anos, sendo que o art. 242 do ECA tipifica como crime a conduta de quem vende, fornece, ainda que gratuitamente, ou entrega uma arma ou explosivo a criança ou adolescente.

A Lei nº 10.826/03, em seu art. 13 prevê a pena de 1 a 2 anos de detenção para as pessoas que não impedem aos menores de 18 anos e aos portadores de deficiência mental que se apoderem de arma de fogo que esteja sob sua posse ou que seja de sua propriedade.

O art. 28 da mesma Lei acima citada proíbe a aquisição de arma de fogo pelo menor de 25 anos de idade, salvo para os integrantes das Forças Armadas; os integrantes das guardas municipais das capitais dos Estados e dos Municípios com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes; os integrantes da polícia federal, civis e militares; os agentes operacionais da Agência Brasileira de Inteligência e os agentes do Departamento de Segurança do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República; os integrantes do quadro efetivo dos agentes e guardas prisionais, os integrantes das escoltas de presos e as guardas portuárias; as empresas de segurança privada e de transporte de valores constituídas, nos termos desta Lei; integrantes das Carreiras de Auditoria da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho, cargos de Auditor-Fiscal e Analista Tributário.

Note-se que a Lei nº 10.826/03 defere a aquisição pelas empresas de segurança privada e de transporte de valores e não para os seus integrantes.

Enfim, para a formação do vigilante a pessoa deverá ter, no mínimo, 21 anos completos.

4.3.1.3. Ter instrução correspondente à quarta série do ensino fundamental.

Para que haja um bom entendimento do curso de formação de vigilante é necessário que o candidato tenha instrução correspondente, no mínimo, à quarta série do ensino fundamental. Ao futuro vigilante serão ministrados conhecimentos sobre legislação penal, ambiental, direitos humanos, relações humanas no trabalho noções de segurança privada, sistema de segurança pública e crime organizado, prevenção e combate a incêndio, primeiros socorros, dentre outros assuntos . Se o candidato ao curso de formação de vigilante não conseguir ler e entender não será formado. Daí a exigência mínima do grau de instrução.

4.3.1.4. Ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante.

O curso de formação de vigilante será pré-requisito para os cursos de extensão e cada curso de extensão será pré-requisito para a reciclagem correspondente.

A validade de cada curso de formação, extensão e reciclagem é de 2 anos. Ou seja, de 2 em 2 anos o vigilante fará um novo curso de reciclagem às custas do empregador.

4.3.1.5. Ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico.

O vigilante, além do curso de formação e dos demais requisitos já vistos anteriormente, tem que submeter-se (e ser aprovado) ao exame de saúde física, mental e psicotécnico feito por profissionais previamente cadastrados no DPF.

4.3.1.6. Não ter antecedentes criminais registrados.

Conforme determinam os arts. 12, 17 e 30, § 6º da Lei nº 7.102/83 os vigilantes não poderão ter antecedentes criminais registrados, pois portarão armas e munições. Deverão ter, por isto, muito equilíbrio emocional e muita maturidade, para que possam proteger pessoas, patrimônios, suas próprias vidas, as de seus companheiros de trabalho e todo o equipamento sob a sua responsabilidade.

No exercício da profissão, deverão ter conduta ilibada, podendo ser dispensados por justa causa, por qualquer infração penal cometida.

4.3.1.7. Estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

Para tudo na vida de uma pessoa adulta há a exigência de se estar quite obrigações eleitorais e, os homens, além das eleitorais, deverão estar em dia, também, com as obrigações militares.

A Carta Magna, em seu art. 143, torna obrigatório o serviço militar para os homens, nos termos da lei (Lei nº 4.375/64 – Lei do Serviço Militar).

Conforme consta no § 1º do art. 143 da CRFB/88 esse serviço poderá ser cumprido de forma alternativa, à escolha das Forças Armadas, caso haja alegação impeditiva decorrente de crença religiosa e de convicção filosófica ou política, para se eximirem de atividades de caráter essencialmente militar.

As mulheres e os eclesiásticos ficam isentos, em tempo de paz, sujeitos, porém, a outros encargos que a lei lhes atribuir (§ 2º).

O serviço militar é obrigatório a todo brasileiro nascido entre 1º de janeiro a 31 de dezembro, no ano em que completar 19 anos de idade e terá a duração de 12 meses (art. 2º, 3º e 6º da referida Lei).

O art. 14, § 1º, incisos I e II, alínea “c” da CRFB/88 também torna o voto obrigatório.

A Lei nº 4.737/65 (Código Eleitoral) amparado pela CRFB/88 determina que o voto é obrigatório para todos os cidadãos maiores de 18 anos e facultativo aos

maiores de 16 e menores de 18 anos, exceto para os inalistáveis e os que tiveram seus direitos políticos suspensos ou cassados, previstos na Carta magna.

O vigilante, assim como todos os cidadãos, deverá estar em pleno gozo dos seus direitos políticos, apto para o exercício do voto.

4.3.2. Direitos do vigilante.

Os direitos e deveres dos vigilantes estão previstos na Portaria n.º 387/2006–DG/DPF, conforme coletado pelo professor Antonio Carlos Silva (SILVA, Antonio Carlos, 2010. p. 82) a saber:

DIREITOS DO VIGILANTE	DEVERES DO VIGILANTE
<ul style="list-style-type: none"> • receber uniforme devidamente autorizado, às expensas do empregador; • portar arma, quando em efetivo exercício; • utilizar materiais e equipamentos em perfeito funcionamento e estado de conservação, inclusive armas e munições; • utilizar sistema de comunicação em perfeito estado de funcionamento; • receber treinamento regular nos termos previstos na portaria; • obter seguro de vida em grupo, feito pelo empregador; • ter direito a prisão especial por ato decorrente do exercício da atividade. 	<ul style="list-style-type: none"> • exercer as suas atividades com urbanidade, probidade e denodo; • utilizar adequadamente o uniforme autorizado apenas em serviço; • portar a CNV; • manter-se adstrito ao local sob vigilância, observando-se as peculiaridades das atividades de transporte de valores, escolta armada e segurança pessoal; • comunicar ao seu superior hierárquico quaisquer incidentes ocorridos no serviço, assim como quaisquer irregularidades relativas ao equipamento que utiliza, em especial quanto ao armamento, às munições e ao colete à prova de balas, não se eximindo o empregador do dever de fiscalização.

4.3.3. A formação do vigilante.

Segundo o professor Antonio Carlos Silva, especialista em segurança privada³⁰, o curso de formação do vigilante terá 158 horas-aula, sendo 2 horas na abertura do curso, 138 horas dedicadas às disciplinas curriculares e 20 horas para

verificação da aprendizagem. Poderão ser ministradas, no máximo, 10 horas-aula por dia. As 138 horas dedicadas às disciplinas curriculares serão assim distribuídas:

DISCIPLINA	OBJETIVO	CARGA HORÁRIA
Noções de Segurança Privada (NSP)	Desenvolver conhecimentos sobre conceitos e legislação de segurança privada, papel das empresas e dos representantes de classe, direitos, deveres e atribuições do vigilante. Identificar direitos e deveres trabalhistas do vigilante.	8 horas-aula
Legislação Aplicada e Direitos Humanos (LA & DH)	Proporcionar ao aluno os conhecimentos básicos de Direito, Direito Constitucional e Direito Penal, enfatizando os principais crimes que o vigilante deve prevenir e aqueles nos quais pode incorrer. Desenvolver conhecimentos sobre conceitos, legislação e técnicas de proteção ambiental na área de vigilância. Ampliar conhecimentos para respeitar a visão política e a prática da afirmação dos Direitos Humanos.	10 horas-aula
DISCIPLINA	OBJETIVO	CARGA HORÁRIA
Relações Humanas no Trabalho (RHT)	Conscientizar e capacitar o aluno para o desenvolvimento intra e interpessoal. Desenvolver atitudes para o atendimento adequado e prioritário às pessoas com deficiência. Instruir o aluno de conhecimentos para que desenvolva hábitos de sociabilidade que permitam o seu bom relacionamento no trabalho e no convívio social.	4 horas-aula
Sistema de Segurança Pública e Crime Organizado (SSP&CO)	Desenvolver conhecimentos sobre o Sistema Nacional de Segurança Pública e as atribuições constitucionais de cada corporação policial, da guarda municipal e das Forças Armadas. Dotar o aluno de conhecimentos e dados sobre a atuação e o acionamento da polícia militar e da guarda municipal em caso de ocorrência policial gerada na área de vigilância. Ampliar conhecimentos para identificar grupos criminosos e seu <i>modus operandi</i> , com o fim de evitar cooptação do vigilante.	6 horas-aula

Prevenção e Combate a Incêndio e Primeiros Socorros (PCI & PS)	Dotar o aluno de noções e técnicas básicas de prevenção e combate a incêndios, bem como capacitá-lo a adotar providências adequadas em caso de sinistros, principalmente na evacuação de prédios. Capacitar o aluno a prestar assistência inicial em caso de emergência através de assimilação de conhecimento de primeiros socorros.	12 horas-aula
Educação Física (EF)	Aprimorar o condicionamento físico, visando à diminuição das tensões inerentes ao curso de formação, e capacitar o aluno a desenvolver um programa básico permanente de preparação física pessoal.	12 horas-aula

A frequência é obrigatória a todas as atividades programadas para os alunos.

O candidato que obtiver frequência de, no mínimo, 90% da carga horária em cada disciplina será submetido a uma prova para a avaliação do aprendizado. Aquele que tiver mais de 10% de faltas será desligado do curso. Porém, nesse caso, poderá aproveitar as disciplinas concluídas apenas no curso subsequente da mesma escola.

Cada turma deverá ter no máximo 45 alunos.

Será aplicada uma prova escrita, do tipo objetiva, para avaliação da aprendizagem ao final de cada matéria teórica ministrada. O aluno que alcançar o mínimo de 5 pontos, em um máximo de 10, estará aprovado.

As questões elaboradas serão condizente com o nível de escolaridade dos alunos.

As disciplinas práticas (Educação Física, Prevenção e Combate a Incêndio e Primeiros Socorros, Defesa Pessoal e Armamento e Tiro) serão avaliadas de forma também prática.

Será feita, de forma simulada, a avaliação da disciplina de Prevenção e Combate a Incêndio e Primeiros Socorros.

Para a reciclagem do curso de formação de vigilante a carga horária será de 30 horas-aula. Serão dedicadas às disciplinas curriculares 28 horas e à verificação da aprendizagem 2 horas.

As disciplinas curriculares do curso de reciclagem de formação do vigilante são assim distribuídas (SILVA, Antonio Carlos, 2010. p. 78):

DISCIPLINA	OBJETIVO	CARGA HORÁRIA
Revisão e Atualização das Disciplinas Básicas (RADB)	Desenvolver conhecimentos sobre conceitos e legislação de segurança privada, papel das empresas e dos representantes de classe, direitos, deveres e atribuições do vigilante. Identificar direitos e deveres trabalhistas do vigilante. Recordar e atualizar conhecimentos básicos de Direito, Direito Constitucional e Direito Penal, enfocando os principais crimes que o vigilante deve prevenir e aqueles nos quais pode incorrer na atividade de segurança privada, a partir dos conhecimentos adquiridos no curso de formação. Desenvolver atitudes para o atendimento adequado e prioritário às pessoas com deficiência.	18 horas-aula
Armamento e Tiro (AT)	Dotar o aluno de conhecimentos básicos de Direito, Direito Constitucional e Direito Penal, enfocando os principais crimes que o vigilante deve prevenir e aqueles nos quais pode incorrer. Desenvolver conhecimentos sobre conceitos, legislação e técnicas de proteção ambiental na área de vigilância. Ampliar conhecimentos para respeitar a visão política e a prática da afirmação dos Direitos Humanos.	10 horas-aula
Relações Humanos no Trabalho (RHT)	Recordar e praticar técnicas de uso e manejo do armamento empregado na atividade de segurança privada, como último recurso de defesa pessoal ou de terceiros. Realizar limpeza e conservação da arma. Praticar tiro.	10 horas-aula

Os critérios de avaliação, a quantidade máxima de horas-aula que podem ser ministradas por dia e o número de alunos por sala de aula são os mesmos para o curso de formação do vigilante. Esse curso é básico e é indispensável para o exercício de todas as atividades de segurança privada, as quais somente poderão

ser exercidas se o vigilante também fizer o curso de extensão respectivo. O quadro a seguir lista as disciplinas obrigatórias nos cursos de extensão em transporte de valores, escolta armada e segurança pessoal, com a carga horária total de cada um desses cursos (SILVA, Antonio Carlos, 2010. p. 79).

CURSO DE EXTENSÃO	DISCIPLINAS OBRIGATÓRIAS	CARGA HORÁRIA
Curso de Extensão em Transportes de Valores (CTV)	<ul style="list-style-type: none"> • Legislação Aplicada (LA) • Escolta Armada (EA) • Resolução das Situações de Emergência (RSE) • Armamento e Tiro (AT) 	50 horas-aula
Curso de Extensão em Escolta Armada (CEA)	<ul style="list-style-type: none"> • Legislação Aplicada (LA) • Escolta Armada (EA) • Resolução das Situações de Emergência (RSE) • ARMAMENTO E TIRO (AT) 	50 horas-aula
Curso de Extensão em Segurança Pessoal privada (CSPP)	<ul style="list-style-type: none"> • Legislação Aplicada (LA) • Segurança Pessoal Privada (SPP) • Resolução das Situações de Emergência (RSE) • Armamento e Tiro (AT) 	40 horas-aula

Cada curso de reciclagem em transporte de valores e em escolta armada terá 30 horas-aula. O curso de reciclagem em segurança pessoal privada terá 22 horas-aula e todos serão realizados com os mesmos requisitos do curso de formação de vigilante. O curso de extensão em equipamentos não letais I terá 14 horas-aula e o curso de extensão em equipamentos não letais II terá duração mínima de 20 horas-aula.

5. O APRENDIZ E A ATIVIDADE DE SEGURANÇA PRIVADA.

5.1. Idade mínima para o aprendiz e para o vigilante patrimonial.

A idade mínima para o aprendiz é 14 anos, conforme determina a Constituição Federal, enquanto que para o vigilante é 21 anos, segundo a Lei nº 7.102/83.

5.2. Programa de aprendizagem e formação do vigilante.

O programa de aprendizagem visa a profissionalizar o cidadão maior de 14 e menor de 24 anos.

A formação do vigilante visa a especializar o cidadão na atividade de proteger pessoas e patrimônio. Trata-se de uma formação técnica e específica.

5.3. Desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz e a atividade de vigilante.

O art. 11 do Decreto nº 5.598/05 dispõe que a contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre 14 e 18 anos, exceto quando a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes (III). A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos (de I a III) do art. 11 deverá ser ministrada para jovens de 18 a 24 anos (parágrafo único).

O Decreto nº 6.481³¹, de 12/06/2008 regulamentou os artigos 3º, alínea “d” e 4º da Convenção 182 da OIT que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil (lista TIP). Na lista há 03 itens em especiais que se aplicam ao aprendiz:

Item: 72

Descrição dos trabalhos: em serviços externos, que impliquem em manuseio e porte de valores que coloquem em risco a sua segurança (*office-boys*, mensageiros, contínuos);

Prováveis riscos ocupacionais: acidentes de trânsito e exposição à violência;

Prováveis repercussões à saúde: traumatismos; ferimentos; ansiedade e estresse.

Item: 80

Descrição dos trabalhos: com levantamento, transporte, carga ou descarga manual de pesos, quando realizados raramente, superiores a 20 quilos, para o gênero masculino e superiores a 15 quilos para o gênero feminino; e superiores a 11 quilos para o gênero masculino e superiores a 7 quilos para o gênero feminino, quando realizados freqüentemente;

Prováveis riscos ocupacionais: esforço físico intenso; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular;

Prováveis repercussões à saúde: afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); lombalgias; lombociatalgias; escolioses; cifoses; lordoses; maturação precoce das epífises.

Item: 85

Descrição dos trabalhos: em espaços confinados;

Prováveis riscos ocupacionais: isolamento; contato com poeiras, gases tóxicos e outros contaminantes;

Prováveis repercussões à saúde: transtorno do ciclo vigília-sono; rinite; bronquite; irritabilidade e estresse.

Assim sendo, o aprendiz não poderá trabalhar em ambientes insalubres ou perigosos.

E, mesmo que permitido fosse, o aprendiz não tem treinamento físico e nem maturidade emocional para exercer a atividade de segurança privada.

6. CONCLUSÃO.

Uma norma jurídica primária é criada por uma lei e não por um decreto. Um decreto não cria nenhuma norma jurídica primária; não cria direitos e nem obrigações, pois ele é mero regulamentador.

Nessa linha de raciocínio a Lei nº 7.102/83 criou direitos e obrigações quanto à formação das pessoas para o exercício da atividade de vigilante.

O Decreto nº 5.598/05 não pode colidir com a Lei nº 7.102/83 e muito menos sobrepor-se a ela. Se a Lei exige a formação técnica para o exercício da atividade de segurança privada não poderá ser exigido das empresas que atuam no ramo de segurança privada que admitam aprendizes.

Para a pessoa exercer a atividade de vigilância terá que preencher os requisitos legais já vistos. Se tais requisitos estiverem preenchidos o cidadão deixará de ser aprendiz e será vigilante.

Se o § 1º do art. 10 do Decreto nº 5.598/05 exclui as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico, e a atividade do vigilante patrimonial é uma habilitação profissional de nível técnico.

As empresas de segurança privada e transporte de valores não deverão empregar aprendizes, sob pena de violar a Lei nº 7.102/83 e ter cassado o alvará de funcionamento.

No Distrito Federal a Lei nº 3.970/07 penaliza a empresa que contratar alguém para exercer a atividade de vigilância sem habilitação legal com multa de R\$ 500,00 por trabalhador irregular.

O objeto do contrato tem que ser lícito. Não pode ser contrário à lei. No caso do aprendiz exercer atividades na empresa de vigilância, acarretará a nulidade do contrato, pois exercerá ilegalmente a profissão sem a formação profissional exigida pela Lei nº 7.102/83. (CASSAR, Vólia Bomfim, 2009, pág. 440).

“VÍNCULO DE EMPREGO. EXERCÍCIO DA VIGILÂNCIA ARMADA SEM CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL. CONTRATO NULO. O exercício da profissão de vigilante necessita de aprovação em curso de formação profissional e registro prévio na polícia federal. O trabalho sem estes requisitos, conjugado com o uso de arma sem autorização legal para tanto, acarreta na nulidade do contrato. TRT 1ª Reg. 8ª T, RO 00535-2002-023-01 - 00-9, Rel. Vólia Bomfim Cassar, sessão dia 25/05/05.”

Em 07/07/2006 o Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Sistemas de Segurança Eletrônica, Cursos de Formação e Transporte de Valores no Distrito Federal (SINDESP/DF) ajuizou a reclamação trabalhista nº 0064600-68.2006.5.10.0017³² em face da União e do Ministério Público do Trabalho pretendendo a declaração judicial de que as empresas por ele representadas não estão obrigadas à contratação de menores aprendizes. Afirmou, na inicial, que as empresas que representam vinham sofrendo constantes ameaças de autuações e vultosas multas pela não contratação dos aprendizes.

Em 27 de outubro do mesmo ano foi proferida a sentença improcedente pelo Juiz Jonathan Quintão Jacob da 17ª Vara do Trabalho de Brasília, sob a argumentação de que algumas das empresas representadas eram empresas de cursos de formação de vigilantes e outras, empresas de sistemas de segurança eletrônica. Nessas, não havia atividade perigosa ou insalubre, de modo a gerar a

mesma incompatibilidade existente nas empresas de segurança privada. Em janeiro de 2007 o Sindicato autor recorreu da sentença.

Em 09/07/2008 a 2ª Turma do TRT da 10ª Região (Distrito Federal e Tocantins) decidiu que as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Sistemas de Segurança Eletrônica, Cursos de Formação e Transporte de Valores no Distrito Federal (SINDESP/DF) não estão obrigadas a contratar aprendizes como pretendia a União Federal por meio do Ministério do Trabalho-Delegacia Regional do Trabalho. As atividades desenvolvidas pelas empresas de segurança privada e de vigilância exigem o desempenho dos trabalhos com armas de fogo, incompatíveis com o treinamento de menores aprendizes, mesmo que em atividade meio.

O Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, relator do RO, em seu voto afirmou que "*Em razão das atividades que desempenham, as empresas representadas pelo sindicato autor não possuem ambiente propício ao convívio de menores aprendizes*"³³. Destacou que os aprendizes lidariam com armas de fogo ou freqüentariam ambientes onde o manuseio do armamento fosse rotineiro, situações inadequadas à formação dos mesmos.

Ementa: APRENDIZES: EMPRESAS DE VIGILÂNCIA: IMPERTINÊNCIA. Recurso sindical conhecido e provido para declarar que as empresas de Segurança Privada, Sistemas de Segurança Eletrônica, Cursos de Formação e Transportes de Valores não são obrigadas a admitir menores aprendizes. (Julgamento em 09/07/2008).

Em 09/01/2009 os autos foram definitivamente arquivados.

Em 12/05/2009 o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública contra ROTA SUL - EMPRESA DE VIGILÂNCIA LTDA, a qual tramita na 1ª Vara do Trabalho de Guaíba/RS, pretendendo que a Reclamada seja obrigada a contratar aprendizes³⁴.

Em 08 de setembro daquele mesmo ano a Juíza ROZI ENGELKE proferiu a sentença improcedente argumentando que:

“O vigilante é profissional devidamente habilitado e, portanto, está inserto na exclusão do art. 10, §1º do Decreto nº 5598/05. Assim, tenho que não assiste razão ao Ministério Público do Trabalho na pretensão vertida na petição inicial, motivo pelo qual julgo improcedente a ação entendendo que há exceção legal a amparar a praxe da reclamada de não contratar aprendizes para a função de vigilante porquanto a função, ainda que

demande formação profissional a teor da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), também exige para seu exercício habilitação profissional de nível técnico, tudo conforme Decreto nº 5598/05, art. 10, §1º que regulamenta o contrato de aprendizagem regulado pelos artigos 428 a 433 da CLT.”³⁵

Em 22/10/2009 o Ministério Público do Trabalho recorreu da sentença e, em 04/03/2010 o acórdão foi publicado. A Desembargadora Vanda Krindges Marques, TRT da 4ª Reg. (Rio Grande do Sul), 7ª Turma, Relatora no RO 0067200-92.2009.5.04.0221, assim decidiu:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. OBRIGATORIEDADE DA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. DANOS GENÉRICOS. Hipótese em que há exceção legal a amparar a praxe da reclamada de não contratar aprendizes, porquanto a função de vigilante também exige habilitação de nível técnico, conforme Decreto nº 5.598/05, art. 10, § 1º, que regulamenta o contrato de aprendizagem. Apelo desprovido. (Publicado em 04/03/2010).³⁶

Em 06/04/2010 o Ministério Público do Trabalho interpôs o Recurso de Revista, o qual indeferido em 26/04/2010 por não violar nenhum dos dispositivos alegados (publicado em 19/05/2010). Em 31/05/2010 os autos foram remetidos para a Procuradoria.

Eduardo Gabriel Saad (CLT Comentada, 2010, p. 506) advoga que o cargo previsto na CBO deverá ser “*passivo efetivamente de aprendizagem*” obedecendo a CRFB/88, o ECA, a CLT e da lei de diretrizes e bases da educação nacional. E continua dizendo que, existem profissões listadas na CBO, um dos atos administrativos ensejadores do curso de aprendizagem, que são incompatíveis e desaconselháveis à aprendizagem, como por exemplo, a ocupação de prostituta prevista em tal ato.

O aprendiz adolescente não deverá atuar nas atividades que são exclusivas de pessoas com mais de 18 anos, como motorista e operador de máquinas pesadas; cargos de gerência; funções desenvolvidas em ambientes que comprometam a formação moral do adolescente.

O atendimento ao Decreto nº 5.598/05 deverá ser feito com reservas, pois as atividades de segurança privada são atribuições de alta complexidade que exige físico e psíquico do vigilante. É atividade insalubre e perigosa, haja vista perceberem o adicional de risco, o seguro obrigatório e o plano de saúde.

Admitir aprendiz nessa atividade é acarretar prejuízos para ele e, não assegurar um ambiente de trabalho saudável.

Uma outra questão é o percentual aplicável levando em conta a totalidade dos empregados da empresa de segurança privada, incluindo todas as filiais, vigilantes e não vigilantes, isto é, empregados no setor administrativo ou em outro setor. Isto desequilibra a balança e o princípio da contrapartida.

Segundo o Decreto nº 5.598/05 se o aluno não pode ser aprendiz na área da segurança privada, o empregador deverá admiti-lo em outro setor. Ocorrerá, nesse caso, uma sobrecarga. Admitamos, por exemplo, que dos 100% de empregados, 90% são vigilantes e 10% são de outros setores. Pelo referido Decreto, os aprendizes serão alocados dentre os 10%, mas em quantidade referente a 100%. Haverá trabalho e lugar para tanta gente? É óbvio que sobrecarregará esse empregador desequilibrando a balança.

Além da sobrecarga haverá punição para os pequenos setores com os efetivos empregados.

Conforme se observa, o legislador não conseguiu vislumbrar tal problemática. Ele deveria ter previsto a possibilidade da aplicação ser em relação aos cargos passíveis de aceitação do aprendiz e não à totalidade dos empregados.

Portanto, conclui-se que as empresas de segurança privada e de transporte de valores não deverão contratar aprendizes sob pena de realizar um contrato nulo e inconstitucional por ignorar a Carta Magna; ferir a Lei nº 7.102/83, o ECA e a Lei de diretrizes e bases da educação nacional para atender a um Decreto que não cria direitos e obrigações, sequer. Ou seja, é ilegal a contratação de aprendizes por empresas de segurança privada e de transporte de valores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 4.
- ² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 14.
- ³ FOHLEN, Claude. *Historia general del trabajo*. Grijalbo, *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 11.
- ⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho. Servidão*. 12. ed. São Paulo: LTr, 1992, vol. 2, p. 30.
- ⁵ LIMA, Débora Arruda Queiroz. *A intervenção estatal*. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/DOCTRINA/texto.asp?id=11021>>. Acesso em: 26.04.2010
- ⁶ BENFATTI, Andressa. *Evolução Histórica do Trabalho do Menor na Europa e no Brasil*. Disponível em: <http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_20042/artigo_sobre_evolu%C3%87%C3%83o_hist%C3%93rica_do_trabalho_do_menor_na_europa_e_no_brasil>. Acesso em: 25.04.2010.
- ⁷ LIMA, Débora Arruda Queiroz. *Evolução histórica do trabalho da criança. 1.2. A intervenção estatal*. 2006 Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/DOCTRINA/texto.asp?id=11021>>. Acesso em: 26.04.2010.
- ⁸ LEÃO XXIII, Carta Encíclica *Rerum Novarum*. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 26.04.2010.
- ⁹ COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchiades Rodrigues. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Exposição de motivos n. 40 e 80. 35. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 31 e 33.
- ¹⁰ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Coletânea de Direito Internacional*. 7. ed. São Paulo: RT, 2009, p. 895.
- ¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 1992, vol. 2, p. 879.
- ¹² *Código de Hamurabi*. Khammu-rabi, rei da Babilônia no 18º século A.C., estendeu grandemente o seu império e governou uma confederação de cidades-estado. Erigiu, no final do seu reinado, uma enorme "estela" em diorito, na qual ele é retratado recebendo a insígnia do reinado e da justiça do rei Marduk. Abaixo mandou escreverem 21 colunas, 282 cláusulas que ficaram conhecidas como Código de Hamurábi (embora abrangesse também antigas leis). Hammurabi (1728 – 1686). Publicações LCC Eletrônicas. Disponível em < <http://www.cpihts.com/PDF/C%C3%B3digo%20hamurabi.pdf>>. Acesso em 30.5.2010.
- ¹³ BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.stj.pt/nsrepo/geral/cptlp/Brasil/ConsolidacaoLeisTrabalho.pdf>>. Acessado em: 3.6.2010.
- ¹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito Do Trabalho*. 3. ed. Niterói/RJ: Editora Impetus, 2009. p.439.
- ¹⁵ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Coletânea de Direito Internacional*, 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.
- ¹⁶ SAAD, Eduardo Gabriel. SAAD, José Eduardo Duarte. BRANCO, Ana Maria Saad. *CLT – Comentada 2010*. 43 ed. São Paulo/SP: LTr, 2010. p. 506.

-
- ¹⁷ MTE, SIT, SPPE, ASCOM. *Manual de Aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz*. 4. ed. Brasília: 2009. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_2009.pdf>. Acesso em 3.3.2010.
- ¹⁸ BRASIL. TRT 2ª Reg. *Autos nº 0129600-12.2006.5.02.0090*. Disponível em: <<http://www.trtcons.trt02.gov.br/trtcgilib/jurispry2k.pgm>>. Acesso em 2.5.2010.
- ¹⁹ BRASIL. RR - 129600-12.2006.5.02.0090. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_decis.Decisao?num_int=796527&ano_int=2009&cod_org=518&ano_pau=2010&num_pau=4&tip_ses=O>. Acesso em: 2.5.2010.
- ²⁰ FONSECA, Lilian Fonseca. *Notícias do Tribunal Superior do Trabalho*. <http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=10373&p_cod_ar_ea_noticia=ASCS>. Acesso em 15/03/2010.
- ²¹ GUMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. *Breve reflexão sobre a interpretação do conjunto normativo nacional quanto a inclusão social do portador de necessidades especiais no mundo do trabalho, à luz da recente decisão proferida pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*. LTr Suplemento Trabalhista. São Paulo, ano 44, n. 066/08, p. 321, 2008.
- ²² SCOMPARIM, Marcelo. *O Acesso das Pessoas com Deficiência no Segmento Transporte de Valores e Segurança Privada*. Sem data. Disponível em: <<http://www.tc.adv.br/upload/artigo/1255113569Oacessodaspessoascomdeficiencianoseguimentotransportedevaloresessegurancaprivada.pdf>>. Acesso em: 30.05.2010.
- ²³ OLIVEIRA, Anderson. *ITAPETININGA: Record divulgou reportagem sobre mutilados da Azaléia*. Disponível em: <<http://www.blogdoanderson.com/v2/?p=12189>>. Acesso em: 13.6.2010.
- ²⁴ MTE, SIT, SPPE, ASCOM. *Manual de Aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz*. 4. ed. Brasília: 2009. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_2009.pdf>. Acesso em 3.3.2010.
- ²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 139.
- ²⁶ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 34. ed. Ribeirão Preto/SP: Saraiva, 2009, p. 279.
- ²⁷ *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 556.
- ²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 728.
- ²⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito Do Trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2009. p. 439.
- ³⁰ SILVA, Antonio Carlos; SAMPAIO, David Augusto da Câmara; ROCHA, Reinaldo Falcão. *Segurança Privada*. 1 ed. Porto Alegre: Veritas, 2010. p. 75.
- ³¹ BRASIL. Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. *Regulamenta os artigos 3o, alínea "d", e 4o da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm. Acesso em: 3.6.2010.

³²BRASIL. TRT 10^a Reg. Autos nº 0064600-68.2006.5.10.0017. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/index.php>>. Acesso em 4.6.2010.

³³ BRASIL. TRT 10^a Reg. Autos nº 0064600-68.2006.5.10.0017. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/acordao.php?nProcTrt=05044&tipo_trt=RO&aProcTrt=2007&dt_julgamento_trt=01/08/2008&_np=00646-2006-017-10-00-8&nj=ALEXANDRE_NERY_DE_OLIVEIRA&npvoto=147258&tp=RO>. Acesso em

³⁴BRASIL. TRT 4^a Reg. Autos nº 0067200-92.2009.5.04.0221. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consultaProcessual>>. Acesso em 3.6.2010.

³⁵ BRASIL. TRT 4^a Reg. Autos nº 0067200-92.2009.5.04.0221. Disponível em: <<http://iframe.trt4.jus.br/consultaprd/pls/submete?controle=aVOQfxUg5ZWAPTnp&nroprocesso1=0067200-92.2009.5.04.0221&nrodocumento=VARA-516&intervalo=9999&acao=documento>>. Acesso em: 3.6.2010.

³⁶BRASIL. TRT 4^a Reg. Autos nº 0067200-92.2009.5.04.0221. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/consultaprd/pls/submete?controle=aVOQfxUg5ZWAPTnp&nroprocesso1=0067200-92.2009.5.04.0221&nrodocumento=TRT-33656677-1&intervalo=9999&acao=documento>>. Acesso em: 3.6.2010.

ABREVIATURAS:

CNV – Carteira Nacional de Vigilante

CONANDA – Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

CV – Comissão de Vistoria

DELESP – Delegacia de Controle de Segurança Privada

DG/DPF – Diretor-Geral do Departamento de Polícia Federal

DPF – Departamento de Polícia Federal

DREX – Delegacia Regional Executiva

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990)

ESFL – Entidades sem Fins Lucrativos

EPP – empresas de pequeno porte

ME – microempresas