

Manual da Aprendizagem

**O que é preciso saber para
contratar o jovem aprendiz**

Edição revista e ampliada

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Carlos Lupi

Secretário-Executivo

André Figueiredo

Secretária de Inspeção do Trabalho

Ruth Beatriz Vilela

Secretário de Políticas Públicas de Emprego

Ezequiel de Sousa Nascimento

Manual da Aprendizagem

**O que é preciso saber para
contratar o jovem aprendiz**

Edição revista e ampliada

Brasília, novembro/2008

© 2006 – Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 10.000 exemplares – abr./2006
7.000 exemplares – jun./2006
2.000 exemplares – mar./2007
5.000 exemplares – set./2007
2ª edição – 1.000 exemplares – nov./2008

Produção:

Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)

Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE)

Edição e Distribuição:

Assessoria de Comunicação do MTE

Esplanada dos Ministérios – Bloco F, Sala 523, 5º Andar

Fones: (61) 3317-6537/6540 – Fax: (61) 3317-8248

CEP: 70059-900 – Brasília/DF

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

M294 Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz/Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho. – Brasília: MTE, Assessoria de Comunicação, 2008.
60 p.

1. Trabalho de menor, regulamentação, Brasil. 2. Formação técnico-profissional. I. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

CDD 341.656

Sumário

Apresentação	9
Introdução	11
Perguntas e Respostas	
1) O que é aprendizagem?	13
2) O que é o contrato de aprendizagem?	13
3) O que é o programa de aprendizagem?	13
4) Quem pode ser aprendiz?	14
5) Como deve ser feita a seleção do aprendiz?	14
6) Quais são os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes?	15
7) As empresas públicas e sociedades de economia mista também estão obrigadas a contratar aprendizes?	15
8) Na vigência do contrato de aprendizagem, a empresa pode alterar a modalidade desse contrato para prazo indeterminado?	15
9) O curso, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP), gera algum ônus financeiro para as empresas?	15
10) E na hipótese de o curso de aprendizagem ser ministrado pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL)?	16
11) A empresa que tem vários estabelecimentos pode concentrar a realização das atividades práticas em um único local?	16
12) As atividades práticas podem ser realizadas exclusivamente na instituição qualificadora?	16
13) Qual é a cota de aprendizes a serem contratados?	16
14) Quais as funções que não devem ser consideradas para efeito do cálculo da cota de aprendizes?	16
15) Como ficam os contratos de aprendizagem quando há redução no quadro de pessoal da empresa?	17
16) A quem compete fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes?	17
17) A quem compete fiscalizar os programas de aprendizagem desenvolvidos pelas ESFL?	17

18) Quais as penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem?.....	17
19) Quem fica responsável por acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?	18
20) As empresas que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?.....	18
21) O que é o Cadastro Nacional de Aprendizagem?.....	19
22) Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem e onde encontrá-las?	19
23) As ESFL que não têm registro no CMDCA também podem ministrar cursos de aprendizagem?	20
24) Quais são os pré-requisitos básicos para que as ESFL possam obter o registro no CMDCA?	20
25) Onde devem ser inscritos os programas de aprendizagem das ESFL?	20
26) O aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de aprendizagem?.....	21
27) É possível inserir, a qualquer tempo, aprendiz com o curso de aprendizagem em andamento?	21
28) A formação teórica da aprendizagem pode ser realizada antes da formalização do contrato de aprendizagem pela empresa?	21
29) Quais são as formas de contratação de aprendizes?	21
30) Quem é responsável pela matrícula do aprendiz no curso de aprendizagem?.....	22
31) Como formalizar a contratação do aprendiz?.....	22
32) O que é arco ocupacional e como formalizar o contrato, caso seja utilizado?.....	22
33) O que deve constar necessariamente no contrato de aprendizagem?	23
34) O aprendiz adolescente, entre 14 e 18 anos, pode desempenhar atividades pertinentes à aprendizagem a mais de um empregador?	23
35) O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do anterior, mesmo quando o prazo do primeiro contrato for inferior a dois anos?	24
36) O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?	24
37) O jovem que tenha firmado contrato de emprego pode ser contratado como aprendiz?	24

38) Qual deve ser o salário do aprendiz?	24
39) Como é calculado o salário do aprendiz?	24
40) Quais descontos podem ser feitos no salário do aprendiz?.....	25
41) Qual é a alíquota do FGTS do aprendiz?.....	25
42) Deve ser recolhida a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente aos aprendizes?	25
43) A falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário?	25
44) Qual é a jornada de trabalho permitida para o aprendiz?.....	26
45) É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados?.....	26
46) O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno?	26
47) O aprendiz tem direito ao vale-transporte?	27
48) Ao aprendiz são assegurados integralmente as vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes dos acordos ou convenções coletivas?	27
49) O aprendiz tem direito ao seguro-desemprego?	27
50) Durante as folgas das atividades teóricas, pode o aprendiz cumprir jornada integral na empresa?.....	28
51) As férias do aprendiz com idade inferior a 18 anos deverão sempre coincidir com as férias escolares?	28
52) Aplica-se ao aprendiz o art. 130 da CLT?.....	28
53) Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?	28
54) A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistida (homologada)?.....	28
55) Quem presta a assistência aos aprendizes na rescisão contratual?.....	28
56) Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?.....	29
57) Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?	29
58) Além daquelas previstas no art. 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz?.....	29
59) Quais são os direitos e as verbas rescisórias devidas ao aprendiz no término do contrato?.....	30
60) Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?	31
61) Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?.....	31

62) Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?	31
63) As funções preenchidas pelos aprendizes contratados devem ser computadas para efeito da base de cálculo da cota de pessoas com deficiência?	31
64) As hipóteses de estabilidade provisória decorrentes de acidente de trabalho e de gravidez são aplicáveis ao contrato de aprendizagem?	31
65) Como fica o contrato do aprendiz selecionado pelo serviço militar?	31
66) Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio-doença? ...	32
67) A contratação, dispensa ou rescisão do contrato do aprendiz devem ser informadas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)?	32
68) O aprendiz deve ser incluído na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)?	33
69) É possível haver curso de aprendizagem a distância?	33

Anexos

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT	34
Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA	42
Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005	46
Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA Resolução nº 74, de 13 de setembro de 2001	56

Apresentação

A formação técnico-profissional de adolescentes e jovens amplia as possibilidades de inserção no mercado de trabalho e torna mais promissor o futuro da nova geração. O empresário, por sua vez, além de cumprir sua função social, contribuirá para a formação de um profissional mais capacitado para as atuais exigências do mercado de trabalho e com visão mais ampla da própria sociedade. Mais que uma obrigação legal, portanto, a aprendizagem é uma ação de responsabilidade social e um importante fator de promoção da cidadania, redundando, em última análise, numa melhor produtividade.

Este **Manual da Aprendizagem**, editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), tem como proposta esclarecer as questões relacionadas à Lei da Aprendizagem e, assim, orientar os empresários a respeito dos procedimentos que devem ser adotados para a contratação de aprendizes.

Regulamentada pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, e com as diretrizes curriculares estabelecidas na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007, a aprendizagem proporciona a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades dos adolescentes, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, dos jovens, do mundo de trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz.

Estamos confiantes de que, mais do que cumprir o que determina a legislação, as empresas, conscientes de sua responsabilidade social, terão interesse em admitir jovens de 14 a 24 anos. E o fato de ser uma política pública de Estado nos dá a certeza de que será profícua e perene, tornando-se um direito fundamental dos adolescentes e jovens na construção de uma sociedade mais justa e solidária.

CARLOS LUPI

Ministro do Trabalho e Emprego

Introdução

Ao proibir o trabalho aos menores de 16 anos, a Constituição da República de 1988 ressalvou a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. No Brasil, historicamente, a aprendizagem é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou por um processo de modernização com a promulgação das Leis nºs 10.097, de 19 de dezembro de 2000, 11.180, de 23 de setembro de 2005, e 11.788, de 25 de setembro de 2008.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, também prevê, nos seus arts. 60 a 69, o direito à aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente.

O Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, que motivou a elaboração deste Manual pelo Ministério do Trabalho e Emprego, veio estabelecer os parâmetros necessários ao fiel cumprimento da legislação e, assim, regulamentar a contratação de aprendizes nos moldes propostos.

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão-de-obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica.

A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, proporcionando ao aprendiz uma formação profissional básica.

Essa formação realiza-se em programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob orientação e responsabilidade de instituições formadoras legalmente qualificadas. O aprendiz é o jovem com idade entre 14 e 24 anos, matriculado em curso de aprendizagem profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela CLT. A matrícula em programas de aprendizagem deve observar a prioridade legal atribuída aos Serviços Nacionais de Aprendizagem e, subsidiariamente, às Escolas Técnicas de Educação e às Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a assistência ao adoles-

cente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), em se tratando de aprendizes na faixa dos 14 aos 18 anos.

Em relação aos aprendizes com deficiência, não se aplica o limite de 24 anos de idade para sua contratação.

Por se tratar de norma de natureza trabalhista, cabe ao MTE fiscalizar o cumprimento da legislação sobre a aprendizagem, bem como dirimir as dúvidas suscitadas por quaisquer das partes envolvidas.

Perguntas e Respostas

1) O que é aprendizagem?

Segundo definição do ECA (art. 62), a aprendizagem é a formação técnico-profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem.

2) O que é o contrato de aprendizagem?

É um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e de prazo determinado, com duração máxima, em regra, de dois anos. O empregador se compromete, nesse contrato, a assegurar ao adolescente/jovem com idade entre 14 e 24 anos (não se aplica o limite de 24 anos para o jovem com deficiência), inscrito em programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz, por sua vez, se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT). O programa de aprendizagem será desenvolvido por entidade qualificada para esse fim.

O contrato deverá conter, expressamente, o curso, a jornada diária e semanal, a definição da quantidade de horas teóricas e práticas, a remuneração mensal e o termo inicial e final do contrato, que devem coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no respectivo programa.

3) O que é o programa de aprendizagem?

É o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado, observando os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007.

São consideradas atividades teóricas aquelas desenvolvidas na entidade formadora, sob orientação desta. As atividades práticas são aquelas desenvolvidas na empresa ou na entidade formadora, conforme o caso (ver questões 12 e 20).

A entidade formadora deverá fornecer à empresa o respectivo plano de curso e orientá-la para que ela possa compatibilizar o desenvolvimento da prática à teoria ministrada.

4) Quem pode ser aprendiz?

Aprendiz é o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrito em programa de aprendizagem (art. 428, *caput* e § 1º, da CLT). Caso o aprendiz seja pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 428, § 5º, da CLT).

Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º do art. 428 da CLT, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental (art. 428, § 7º, da CLT). Caso não tenha concluído o ensino fundamental, aquela exigência deverá ser atendida, ou seja, a contratação só será válida com a frequência do aprendiz à escola.

Em observância aos princípios contidos no art. 227 da Constituição Federal (CF/88) e no ECA, é assegurada aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos prioridade na contratação para o exercício da função de aprendiz, salvo quando:

I – as atividades práticas de aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa ilidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II – a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a 18 anos; e

III – a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes (art. 11, incisos I, II e III, do Decreto nº 5.598/05).

Nas atividades elencadas nos itens acima, deverão ser admitidos, obrigatoriamente, jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05) e pessoas com deficiência a partir dos 18 anos.

5) Como deve ser feita a seleção do aprendiz?

Desde que observados o princípio constitucional da igualdade e a vedação a qualquer tipo de discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais, o empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz, observados os dispositivos legais pertinentes à aprendizagem e a prioridade

conferida aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos, além das diretrizes próprias e as especificidades de cada programa de aprendizagem profissional.

6) Quais são os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes?

Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da CLT).

É facultativa a contratação de aprendizes pelas microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP), inclusive as que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições, denominado “SIMPLES” (art. 11 da Lei nº 9.841/97), bem como pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14, I e II, do Decreto nº 5.598/05). Nesses casos, o percentual máximo estabelecido no art. 429 da CLT deverá ser observado.

Os contratos de aprendizagem ainda em curso, quando as empresas forem reclassificadas pela Receita Federal para EPP e ME, deverão ser concluídos na forma prevista no contrato e no programa.

7) As empresas públicas e sociedades de economia mista também estão obrigadas a contratar aprendizes?

Sim, podendo-se optar pela contratação direta, hipótese em que deverão fazê-lo por processo seletivo divulgado por meio de edital ou, indiretamente, por meio das ESFL (art. 16 do Decreto nº 5.598/05).

8) Na vigência do contrato de aprendizagem, a empresa pode alterar a modalidade desse contrato para prazo indeterminado?

Não, pois o contrato de aprendizagem é de natureza especial, cujo objetivo principal é a formação profissional do aprendiz. Quando o contrato de aprendizagem chegar ao seu termo final, o adolescente/jovem poderá ser contratado por prazo indeterminado.

9) O curso, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP), gera algum ônus financeiro para as empresas?

Não, pois as empresas participantes do que se convencionou chamar “Sistema S” já contribuem compulsoriamente para o seu financiamento, por meio do recolhimento da alíquota de 1%, incidente sobre a folha de pagamento

de salários dos seus empregados. Nesse caso, a empresa arcará apenas com os custos trabalhistas e previdenciários do contrato de aprendizagem.

10) E na hipótese de o curso de aprendizagem ser ministrado pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL)?

A empresa firmará contrato com a ESFL, no qual deverá estar previsto, dentre outros itens, eventuais ônus financeiros decorrentes do curso oferecido.

11) A empresa que tem vários estabelecimentos pode concentrar a realização das atividades práticas em um único local?

Sim, desde que os estabelecimentos estejam localizados em um mesmo município (art. 23, § 3º, do Decreto nº 5.598/05).

É importante lembrar que a lei faculta a concentração em um mesmo estabelecimento apenas das atividades práticas, devendo a formalização do registro do aprendiz ser efetuada pelo estabelecimento que esteja obrigado a cumprir a cota (CLT, art. 429).

12) As atividades práticas podem ser realizadas exclusivamente na instituição qualificadora?

Não, uma vez que isso frustraria uma das funções da aprendizagem, que é colocar o aprendiz em contato com o ambiente de trabalho. A permissão contida no art. 23 do Decreto nº 5.598/05 se refere às empresas que desenvolvem atividades insalubres, perigosas ou penosas (ver questão 20), cujas atividades práticas do curso de aprendizagem devem ocorrer em ambiente simulado, evitando-se que o aprendiz esteja submetido àqueles riscos.

13) Qual é a cota de aprendizes a serem contratados?

A cota de aprendizes está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, *caput* e § 1º da CLT).

14) Quais as funções que não devem ser consideradas para efeito de cálculo da cota de aprendizes?

São excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem as seguintes funções:

- as funções que exijam formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança (art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05);

- os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973 (art. 12, do Decreto nº 5.598/05);
- os aprendizes já contratados.

15) Como ficam os contratos de aprendizagem quando há redução no quadro de pessoal da empresa?

Os aprendizes não podem ser demitidos em razão da redução do quadro de pessoal, pois os contratos de aprendizagem em vigor se vinculam ao número de empregados existente no momento do cálculo da cota. Portanto, a redução do quadro de pessoal só gerará efeitos no futuro. Ademais, as hipóteses de dispensa são aquelas expressamente previstas no art. 433 da CLT, que não contemplam essa situação. Portanto, os contratos de aprendizagem firmados devem ser mantidos até o seu termo final.

16) A quem compete fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes?

Cabe às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, por meio da fiscalização do trabalho, fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes às quais cada empresa está obrigada.

17) A quem compete fiscalizar os programas de aprendizagem desenvolvidos pelas ESFL?

Cabe aos Conselhos Tutelares promover a fiscalização dos programas desenvolvidos pelas ESFL, para os aprendizes menores de 18 anos, verificando, dentre outros aspectos, a adequação das instalações físicas e as condições gerais em que se desenvolve a aprendizagem, a regularidade quanto à constituição da entidade e, principalmente, a observância das proibições previstas no ECA e os requisitos elencados 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).

18) Quais as penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem?

São penalidades e/ou providências cabíveis:

- lavratura de auto(s) de infração e conseqüente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE (art. 434 da CLT), garantido o direito de ampla defesa e contraditório;
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT), para as providências legais cabíveis – formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública;

- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis;
- nulidade do contrato de aprendizagem, com conseqüente caracterização da relação de emprego com aquele empregador, na forma de contrato de prazo indeterminado, ainda que a contratação tenha sido feita por meio de ESFL (art. 15 do Decreto nº 5.598/05);
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal.

19) Quem fica responsável por acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?

A empresa deve designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O monitor ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, buscando garantir sempre uma formação que possa de fato contribuir para o seu desenvolvimento integral e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem (art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

20) As empresas que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?

Sim, essas empresas devem preencher a cota por meio da contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05) ou pessoas com deficiência, a partir dos 18 anos, sendo-lhes garantida a percepção do adicional respectivo relativamente às horas de atividades práticas. Excepcionalmente, é permitida a contratação de aprendizes na faixa de 14 a 18 anos nesses ambientes, desde que não incida uma das hipóteses do art. 11 do Decreto nº 5.598/05 (ver questão nº 4) e mediante adoção das seguintes medidas:

- 1) obter parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde do trabalho, que ateste a ausência de risco que possa comprometer a saúde e a segurança do adolescente, a ser depositado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades (Decreto nº 6.481/08, art. 2º, § 1º, II); e/ou

2) optar pela execução das atividades práticas dos adolescentes nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido (art. 23 do Decreto nº 5.598/05).

21) O que é o Cadastro Nacional de Aprendizagem?

O Cadastro Nacional de Aprendizagem, previsto no art. 32 do Decreto nº 5.598/05, disponível no sítio eletrônico do MTE (www.mte.gov.br), é um banco de dados nacional com informações sobre as entidades de formação técnico-profissional e dos cursos de aprendizagem que disponibilizam.

As entidades que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional devem se inscrever no referido cadastro, incluindo seus cursos para análise e validação pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), na forma prevista na Portaria MTE nº 615/07. É facultada a inscrição no cadastro aos Serviços Nacionais de Aprendizagem e às Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agrotécnicas.

A consulta ao cadastro é de acesso livre, via internet, devendo a empresa observar se o curso no qual irá matricular o aprendiz está devidamente validado.

22) Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem e onde encontrá-las?

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições, que deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados (arts. 429 e 430 da CLT).

a) Os Serviços Nacionais de Aprendizagem:

1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);
3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);
5. Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).

b) Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida pelas seguintes entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, cabendo à inspeção do trabalho verificar a insuficiência de cursos ou vagas (art. 13, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05):

1. as Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agrotécnicas;
2. as Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no CMDCA.

As instituições e os cursos por elas oferecidos e validados pelo MTE podem ser encontrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem (ver questão 21).

23) As ESFL que não têm registro no CMDCA também podem ministrar cursos de aprendizagem?

Conforme estabelece o art. 91 do ECA e o art. 2º da Resolução CONANDA nº 74/01, as entidades sem fins lucrativos de assistência ao adolescente e à educação profissional só podem funcionar após o registro no CMDCA.

Assim, a falta do registro no CMDCA impossibilita à ESFL ministrar cursos de aprendizagem destinados a adolescentes com idade entre 14 e 18 anos.

24) Quais são os pré-requisitos básicos para que as ESFL possam obter o registro no CMDCA?

Além de requisitos específicos que podem ser exigidos pelos CMDCA, as ESFL devem cumprir os pré-requisitos básicos previstos no art. 91, parágrafo único, do ECA:

- oferecer instalações físicas em condições adequadas de habitabilidade, higiene, salubridade e segurança;
- apresentar plano de trabalho compatível com os princípios do ECA;
- estar regularmente constituída para ministrar a aprendizagem;
- ter em seus quadros pessoas idôneas, com reconhecida habilidade profissional para tratar de assuntos relacionados à aprendizagem profissional.

25) Onde devem ser inscritos os programas de aprendizagem das ESFL?

Em relação aos cursos de aprendizagem destinados aos adolescentes entre 14 e 18 anos, os programas devem ser inscritos nos CMDCA onde a entidade houver sido registrada (art. 2º da Resolução CONANDA nº 74/01) e também entregues nas unidades do MTE, juntamente com o recibo de inclusão no Cadastro Nacional de Aprendizagem.

Os cursos destinados à faixa etária de 18 a 24 anos (o limite de 24 anos não se aplica aos aprendizes com deficiência) devem ser incluídos no Cadastro Nacional de Aprendizagem e terem os seus programas entregues apenas nas unidades do MTE.

26) O aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de aprendizagem?

Sim, ao aprendiz que tiver concluído, com aproveitamento, o curso de aprendizagem, será concedido, obrigatoriamente, certificado de qualificação profissional (art. 430, § 2º, da CLT).

27) É possível inserir, a qualquer tempo, aprendiz com o curso de aprendizagem em andamento?

O curso de aprendizagem deve ser elaborado com conteúdo e atividades em grau de complexidade progressiva, obedecendo itinerários de conteúdo prefixado, com previsibilidade de começo e fim, não sendo possível a inserção de aprendizes a qualquer tempo, sem prejuízo do conteúdo programático.

No entanto, se o curso for organizado em módulos, de forma que sejam independentes entre si, a inserção poderá ser no início de cada módulo, desde que essa possibilidade esteja prevista no programa do curso. A certificação, nesse caso, deverá ser por módulo. É importante ressaltar que os contratos de aprendizagem serão firmados, sempre, pela duração dos cursos e não dos módulos.

28) A formação teórica da aprendizagem pode ser realizada antes da formalização do contrato de aprendizagem pela empresa?

Não, pois o programa de aprendizagem profissional é composto de teoria e prática, que devem ser ministradas concomitantemente dentro do contrato de aprendizagem. Além disso, conforme dispõe o art. 428 da CLT, a formação técnico-profissional metódica do aprendiz deve ser assegurada pelo empregador. Portanto, cursos realizados anteriormente ao contrato de aprendizagem não podem ser computados na parte teórica do programa.

Da mesma forma, o contrário também não é possível, ou seja, a parte prática do programa não pode ser iniciada antes do início do curso de aprendizagem.

29) Quais são as formas de contratação de aprendizes?

A contratação de aprendizes deve ser efetivada diretamente pela empresa onde se realizará a aprendizagem. É facultada a contratação pelas ESFL que ministram o curso de aprendizagem, na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem ou as Escolas Técnicas de Educação não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos (arts. 430 e 431 da CLT).

30) Quem é responsável pela matrícula do aprendiz no curso de aprendizagem?

A responsabilidade da matrícula é sempre do empregador (art. 429 da CLT).

31) Como formalizar a contratação do aprendiz?

A contratação do aprendiz deve ser formalizada por meio da anotação em CTPS e no livro de registro/ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado. No campo função deve ser aposta a palavra “aprendiz” seguida da função constante no programa de aprendizagem com correspondência na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Em anotações gerais, deve ser especificada a data de início e término do contrato de aprendizagem (art. 29 da CLT).

32) O que é arco ocupacional e como formalizar o contrato, caso seja utilizado?

Arco ocupacional “é entendido como um conjunto de ocupações relacionadas, dotadas de base técnica comum, que podem abranger as esferas da produção, da circulação de bens e da prestação de serviços, garantindo uma formação mais ampla e aumentando as possibilidades de inserção ocupacional do trabalhador (assalariamento, auto-emprego e economia solidária)”.¹

A utilização do arco ocupacional deve ser bastante criteriosa. Assim, cabe à entidade de formação profissional que optar pela utilização dessa metodologia cuidar para que, na elaboração do conteúdo programático, as atividades teóricas e práticas contemplem todas as funções do arco escolhido. À empresa, por sua vez, cumpre observar se possui condições de proporcionar ao aprendiz as atividades práticas de todas as funções do arco. Se isso não for possível, deve optar por um curso que abranja apenas uma ocupação.

Na formalização do contrato, o aprendiz pode ser registrado em qualquer uma das funções que integram o arco ocupacional, devendo constar no contrato de aprendizagem e na CTPS (anotações gerais) a informação de que o contrato será desenvolvido na modalidade de arco ocupacional, especificando o arco, suas funções e respectivos códigos na CBO.

Caso alguma das funções do arco tenha condição mais favorável para o aprendiz, fixada em convenção ou acordo coletivo, essa deverá ser a função registrada.

¹ http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/certifica_minuta.pdf.

Deverão ser observadas também, tanto pelas entidades formadoras quanto pelas empresas, as proibições de trabalho do menor de 18 anos nas atividades descritas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (LISTA TIP). Caso alguma das atividades seja proibida ao aprendiz menor de 18 anos, o curso não poderá ser ministrado com utilização de arco ocupacional, ressalvadas as hipóteses contempladas no art. 2º, § 1º, incisos I e II, do Decreto nº 6.481/08 (ver questão 20).

33) O que deve constar necessariamente no contrato de aprendizagem?

Devem constar no contrato de aprendizagem as seguintes informações básicas:

- qualificação da empresa contratante;
- qualificação do aprendiz;
- identificação da entidade que ministra o curso;
- designação da função e curso no qual o aprendiz estiver matriculado (ver questão nº 32 sobre o arco ocupacional);
- salário ou remuneração mensal (ou salário-hora);
- jornada diária e semanal, com indicação dos tempos dedicados às atividades teóricas e práticas;
- termo inicial e final do contrato de aprendizagem, que deve coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no respectivo programa;
- assinatura do aprendiz e do responsável legal da empresa (art. 428 da CLT). O aprendiz na faixa etária entre 14 e 16 anos é considerado absolutamente incapaz de exercer pessoalmente os atos da vida civil, nos termos do art. 3º do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), devendo o contrato ser assinado pelo seu responsável legal.

34) O aprendiz adolescente, entre 14 e 18 anos, pode desempenhar atividades pertinentes à aprendizagem a mais de um empregador?

Sim, desde que os programas de aprendizagem possuam conteúdos distintos e que as horas de atividade prática e teórica de cada programa sejam somadas (art. 414 da CLT e art. 21, *caput*, do Decreto nº 5.598/05), para efeito da observância da jornada máxima diária (art. 432 da CLT), em respeito aos direitos assegurados pelo ECA, principalmente em relação à garantia da frequência à escola regular e à observância da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (art. 21, § 1º, do Decreto nº 5.598/05, e arts. 67, inciso IV, e 69, inciso I, do ECA).

35) O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do anterior, mesmo quando o prazo do primeiro contrato for inferior a dois anos?

Não, pois a finalidade primordial do contrato de aprendizagem estaria sendo frustrada, ao se admitir a permanência do aprendiz na empresa após o término do contrato anterior, por meio de um novo contrato de mesma natureza, ainda que com conteúdo distinto, em vez de capacitá-lo a ingressar no mercado de trabalho. Ademais, o art. 452 da CLT considera de prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro do prazo de seis meses, a outro contrato de prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços ou da realização de certos acontecimentos.

36) O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?

Não, porque o contrato de aprendizagem, embora pertencente ao gênero dos contratos de prazo determinado, é de natureza especial. A duração do contrato está vinculada à duração do curso de aprendizagem, cujo conteúdo é organizado em grau de complexidade progressiva, conforme previsão em programa previamente elaborado pela entidade formadora e validado no Cadastro Nacional de Aprendizagem, o que é incompatível com a prorrogação.

37) O jovem que tenha firmado contrato de emprego pode ser contratado como aprendiz?

Na mesma empresa, não.

38) Qual deve ser o salário do aprendiz?

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo-hora, observando-se, caso exista, o piso estadual. No entanto, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderá garantir ao aprendiz salário maior que o mínimo (art. 428, § 2º, da CLT e art. 17, parágrafo único do Decreto nº 5.598/05). Além das horas destinadas às atividades práticas, deverão ser computadas no salário também as horas destinadas às aulas teóricas, o descanso semanal remunerado e feriados.

39) Como é calculado o salário do aprendiz?

No cálculo do salário do aprendiz, deve-se considerar o total das horas trabalhadas, computadas as referentes às atividades teóricas, e também o re-

pouso semanal remunerado e feriados, não contemplados no valor unitário do salário-hora, nos termos da fórmula seguinte:

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

Observação: O número de semanas varia de acordo com o número de dias do mês.

Número de dias do mês	Número de semanas do mês
31	4,4285
30	4,2857
29	4,1428
28	4

40) Quais descontos podem ser feitos no salário do aprendiz?

Aplica-se ao aprendiz a regra do art. 462 da CLT, ou seja, é vedado efetuar qualquer desconto no salário, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de convenção ou acordo coletivo que lhes seja aplicável.

41) Qual é a alíquota do FGTS do aprendiz?

A alíquota do FGTS é de 2%, devendo ser recolhida pelo Código nº 7 da Caixa Econômica Federal (art. 24, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05).

42) Deve ser recolhida a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente aos aprendizes?

O aprendiz também integra a categoria na qual está sendo formado, não obstante só faça jus aos direitos da respectiva convenção/acordo coletivo se houver previsão expressa nesse sentido. Assim, a empresa deve recolher a contribuição sindical em relação a todo aprendiz, pois o chamado "imposto sindical" é devido por todos os empregados da categoria.

43) A falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário?

Sim, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas (art. 131 da CLT) ou autorizadas pelo empregador, inclusive com reflexos no recebimento do repouso semanal remunerado e nos eventuais feriados da semana.

44) Qual é a jornada de trabalho permitida para o aprendiz?

A jornada de trabalho legalmente permitida é de:

- 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato (art. 432, *caput*, da CLT);
- 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (art. 432, § 1º, da CLT), cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é, portanto, possível uma jornada diária de 8 horas somente com atividades práticas.

Em qualquer caso, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas (art. 432, *caput*, da CLT).

Na fixação da jornada do aprendiz adolescente, na faixa dos 14 aos 18 anos, a entidade qualificada em formação profissional metódica deve também observar os demais direitos assegurados pelo ECA (art. 21, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

45) É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados?

Sim, desde que a empresa possua autorização para trabalhar nesses dias e seja garantido ao aprendiz o repouso, que deve abranger as atividades práticas e teóricas, em outro dia da semana. Ressalte-se que o art. 432 da CLT veda ao aprendiz a prorrogação e compensação de jornada.

46) O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno?

Não, uma vez que a legislação proíbe ao menor de 18 anos o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte (art. 404 da CLT), para o trabalho urbano. Já para o trabalho rural, considera-se trabalho noturno o executado entre as 21h de um dia e as 5h do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20h de um dia e as 4h do dia seguinte, na atividade pecuária (art. 7º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973).

Quanto ao aprendiz com idade superior a 18 anos, não há vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo.

47) O aprendiz tem direito ao vale-transporte?

Sim, é assegurado o vale-transporte para o deslocamento residência-empresa e vice-versa ou residência-instituição formadora e vice-versa (art. 27 do Decreto nº 5.598/05). Caso, no mesmo dia, o aprendiz tenha que se deslocar para empresa e para instituição formadora, devem ser fornecidos vales-transporte suficientes para todo o percurso.

48) Ao aprendiz são assegurados integralmente as vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes dos acordos ou convenções coletivas?

Apenas quando houver previsão expressa nas convenções ou acordos coletivos (art. 26 do Decreto nº 5.598/05). Outra hipótese é a concessão dos benefícios e vantagens por liberalidade do empregador.

49) O aprendiz tem direito ao seguro-desemprego?

Aos aprendizes são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários (art. 65 do ECA). Assim, caso o contrato seja rescindido antecipadamente em razão da cessação da atividade empresarial, falecimento do empregador constituído em empresa individual e falência da empresa, terá direito ao seguro-desemprego, desde que sejam preenchidos também os seguintes requisitos legais:

I – ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;

II – ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

III – não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV – não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V – não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente a sua manutenção e a de sua família.

50) Durante as folgas das atividades teóricas, pode o aprendiz cumprir jornada integral na empresa?

Sim, desde que a referida hipótese esteja expressamente prevista no programa de aprendizagem e que não seja ultrapassada a jornada prevista no art. 432, *caput* e § 1º, da CLT, que é de 6 ou 8 horas, conforme o caso (ver questão 44) .

51) As férias do aprendiz com idade inferior a 18 anos deverão sempre coincidir com as férias escolares?

Sim (art. 136, § 2º, da CLT).

52) Aplica-se ao aprendiz o art. 130 da CLT?

Sim.

53) Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?

Mesmo nessa hipótese, o aprendiz com idade inferior a 18 anos não perde o direito de ter as suas férias coincidadas com as da escola regular, devendo gozar as férias coletivas a título de licença remunerada.

54) A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistida (homologada)?

Sim, desde que os contratos tenham duração superior a um ano (art. 477, § 1º, da CLT). Caso seja menor de 18 anos, a quitação das verbas rescisórias pelo aprendiz deverá ser assistida pelo seu representante legal (art. 439 da CLT). Se legalmente emancipado, nos termos do Código Civil, poderá ele próprio dar quitação dos valores pagos.

55) Quem presta a assistência aos aprendizes na rescisão contratual?

A assistência (homologação) pode ser prestada pelos sindicatos profissionais ou pelas unidades do MTE. São subsidiariamente competentes o Ministério Público, o Defensor Público ou o Juiz de Paz, na ausência ou impedimento dos citados acima (art. 5º, incisos I e II, e § 2º da Instrução Normativa SRT nº 03, de 21 de junho de 2002).

56) Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?

São hipóteses de rescisão de contrato de aprendiz:

I – término do seu prazo de duração;

II – quando o aprendiz chegar à idade-limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;

III – ou, antecipadamente, nos seguintes casos:

a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

b) falta disciplinar grave (art. 482 da CLT);

c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;

d) a pedido do aprendiz.

57) Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?

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).

58) Além daquelas previstas no art. 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz?

Sim, o aprendiz poderá ter o seu contrato de trabalho rescindido antecipadamente no encerramento das atividades da empresa, morte do empregador constituído em empresa individual e falência, hipóteses em que terá direito, além das verbas rescisórias devidas, à indenização do art. 479 da CLT.

60) Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?

O empregador deve efetuar o pagamento das verbas rescisórias do aprendiz até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento (art. 11, incisos I e II, da IN nº 03/02 SRT/MTE).

61) Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?

O contrato passa a vigorar como contrato de prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes.

62) Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?

Não, pois são duas exigências legais visando proteger direitos distintos, que não se sobrepõem: o direito à aprendizagem profissional, em relação aos aprendizes, e o direito ao vínculo de emprego por tempo indeterminado, em relação às pessoas com deficiência.

63) As funções preenchidas pelos aprendizes contratados devem ser computadas para efeito da base de cálculo da cota de pessoas com deficiência?

Não, porque o contrato de aprendizagem é de natureza especial, de prazo determinado, cujo objetivo é a formação profissional do adolescente ou jovem, razão pela qual não deve ser incluído no cálculo da cota de pessoas com deficiência.

64) As hipóteses de estabilidade provisória decorrentes de acidente de trabalho e de gravidez são aplicáveis ao contrato de aprendizagem?

As hipóteses de estabilidade provisória acidentária e a decorrente de gravidez não são aplicáveis aos contratos de aprendizagem, pois se trata de contrato com prazo prefixado para o respectivo término. Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS do aprendiz durante o período de afastamento (art. 28 do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990), computando-se este período, desde que não seja superior a seis meses, para fins de aquisição do direito às férias anuais (art. 133, IV, da CLT).

65) Como fica o contrato do aprendiz selecionado pelo serviço militar?

O afastamento do aprendiz em virtude das exigências do serviço militar não constitui causa para rescisão do contrato, podendo as partes acordar se o

respectivo tempo de afastamento será computado na contagem do prazo restante para o término do contrato do aprendiz (art. 472, *caput* e § 2º, da CLT), cabendo à empresa recolher o FGTS durante o período de afastamento (art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90).

Transcorrido o período de afastamento sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado.

Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para seu término.

66) Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio-doença?

Esses afastamentos também não constituem, por si só, causa para rescisão do contrato, produzindo os mesmos efeitos que nos contratos de prazo determinado.

Além disso, durante o período de afastamento em razão da licença-maternidade e acidente de trabalho, deverá ser recolhido o FGTS do aprendiz.

Durante o afastamento, o aprendiz não poderá freqüentar a formação teórica, já que essa formação também faz parte do contrato de aprendizagem, sendo as horas teóricas consideradas efetivamente trabalhadas.

Transcorrido o período de afastamento sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado.

Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para o seu término.

67) A contratação, dispensa ou rescisão do contrato do aprendiz devem ser informadas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)?

Sim, como empregado contratado sob o regime da CLT, qualquer movimentação referente ao aprendiz deve ser informada por meio do CAGED (art. 1º, § 1º, da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965). É importante que se utilize a mesma função constante no contrato, no programa de aprendizagem,

na CTPS e na declaração de matrícula, devendo-se observar a CBO. Caso não seja possível localizar na CBO a função idêntica à descrita nos documentos acima, deve-se utilizar a nomenclatura da função mais assemelhada.

68) O aprendiz deve ser incluído na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)?

Sim, devendo-se informar no campo referente ao vínculo empregatício o Código nº 55, conforme instruções contidas no Manual de Informação da RAIS, disponível no endereço eletrônico do MTE (art. 3º, X, da Portaria MTE nº 500, de 22 de dezembro de 2005).

69) É possível haver curso de aprendizagem a distância?

Atualmente não, pois a aprendizagem a que se refere a CLT é a de nível básico, enquanto a educação a distância, prevista pelo Decreto nº 5.622/05, abrange, em se tratando de educação profissional, os cursos e programas técnicos, de nível médio, e tecnológico, de nível superior (art. 2º, IV, alíneas “a” e “b”, do Decreto nº 5.622/05).

Anexos

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

CAPÍTULO IV

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

Seção I

Disposições Gerais

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de 14 (quatorze) até 18 (dezoito) anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.

- a) revogada;
- b) revogada.

Art. 404. Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 405. Ao menor não será permitido o trabalho:

I – nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho;

II – em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 1º (Revogado pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz da Infância e da Juventude, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

- a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, *dancings* e estabelecimentos análogos;
- b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;
- c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;
- d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º.

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

Art. 406. O Juiz da Infância e da Juventude poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras “a” e “b” do § 3º do art. 405:

I – desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;

II – desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

Art. 407. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único. Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

Art. 408. Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

Art. 409. Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho.

Art. 410. O Ministro do Trabalho poderá derrogar qualquer proibição decorrente do quadro a que se refere o inciso I do art. 405 quando se certificar haver desaparecido, parcial ou totalmente, o caráter perigoso ou insalubre que determinou a proibição.

Seção II

Da Duração do Trabalho

Art. 411. A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 412. Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 2 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11 (onze) horas.

Art. 413. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I – até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada;

Nota: Limite máximo da jornada de trabalho: 44 horas semanais (Contituição Federal, art. 7º, XIII).

II – excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Nota: A remuneração do serviço extraordinário deve ser superior, no mínimo, em 50% à da hora normal (Contituição Federal, art. 7º, XVI).

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

Art. 414. Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Seção III

Da Admissão em Emprego e da Carteira de Trabalho e Previdência Social

Art. 415. Revogado.

Art. 416. Revogado.

Art. 417. Revogado.

Art. 418. Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989.

Art. 419. Revogado.

Art. 420. Revogado.

Art. 421. Revogado.

Art. 422. Revogado.

Art. 423. Revogado.

Seção IV

Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores da Aprendizagem

Art. 424. É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

Art. 425. Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho.

Art. 426. É dever do empregador, na hipótese do art. 407, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço.

Art. 427. O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a freqüência às aulas.

Parágrafo único. Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 (dois) quilômetros e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

§ 5º A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a freqüência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

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

- a) revogada (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000);
- b) revogada (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000).

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput*, darão lugar à admissão de um aprendiz.

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

I – Escolas Técnicas de Educação;

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

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo.

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

- a) revogada;
- b) revogada;
- c) revogada.

Parágrafo único (Vetado).

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º Revogado.

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

- a) revogada;
- b) revogada.

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV – a pedido do aprendiz.

Parágrafo único (Revogado).

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.

Seção V

Das Penalidades

Art. 434. Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dobro.

Art. 435. Fica sujeita à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência Social anotação não prevista em lei.

Art. 436. Revogado.

Art. 437. Revogado.

Art. 438. São competentes para impor as penalidades previstas neste Capítulo os Delegados Regionais do Trabalho ou os funcionários por ele designados para tal fim.

Parágrafo único. O processo, na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título “Do Processo de Multas Administrativas”, observadas as disposições deste artigo.

Seção VI

Disposições Finais

Art. 439. É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Art. 440. Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Art. 441. O quadro a que se refere o item I do art. 405 será revisto bialmente.

Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA

(Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990)

CAPÍTULO V

DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO E À PROTEÇÃO NO TRABALHO

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I – garantia de acesso e freqüência obrigatória ao ensino regular;
- II – atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III – horário especial para o exercício das atividades.

Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 66. Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II - perigoso, insalubre ou penoso;

III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV – realizado em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

.....

CAPÍTULO II

DAS ENTIDADES DE ATENDIMENTO

Seção I

Disposições Gerais

Art. 90. As entidades de atendimento são responsáveis pela manutenção das próprias unidades, assim como pelo planejamento e execução de programas de proteção e sócio-educativos destinados a crianças e adolescentes, em regime de:

I – orientação e apoio sociofamiliar;

II – apoio socioeducativo em meio aberto;

III – colocação familiar;

IV – abrigo;

V – liberdade assistida;

VI – semi-liberdade;

VII – internação.

Parágrafo único. As entidades governamentais e não-governamentais deverão proceder à inscrição de seus programas, especificando os regimes de atendimento, na forma definida neste artigo, junto ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, o qual manterá registro das inscrições e de suas alterações, do que fará comunicação ao Conselho Tutelar e à autoridade judiciária.

Art. 91. As entidades não-governamentais somente poderão funcionar depois de registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, o qual comunicará o registro ao Conselho Tutelar e à autoridade judiciária da respectiva localidade.

Parágrafo único. Será negado o registro à entidade que:

- a) não ofereça instalações físicas em condições adequadas de habitabilidade, higiene, salubridade e segurança;
 - b) não apresente plano de trabalho compatível com os princípios desta Lei;
 - c) esteja irregularmente constituída;
 - d) tenha em seus quadros pessoas inidôneas.
-

Seção II

Da Fiscalização das Entidades

Art. 95. As entidades governamentais e não-governamentais referidas no art. 90 serão fiscalizadas pelo Judiciário, pelo Ministério Público e pelos Conselhos Tutelares.

Art. 96. Os planos de aplicação e as prestações de contas serão apresentados ao estado ou ao município, conforme a origem das dotações orçamentárias.

Art. 97. São medidas aplicáveis às entidades de atendimento que descumprirem obrigação constante do art. 94, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal de seus dirigentes ou prepostos:

I – às entidades governamentais:

- a) advertência;
- b) afastamento provisório de seus dirigentes;
- c) afastamento definitivo de seus dirigentes;
- d) fechamento de unidade ou interdição de programa.

II – às entidades não-governamentais:

- a) advertência;
- b) suspensão total ou parcial do repasse de verbas públicas;
- c) interdição de unidades ou suspensão de programa;
- d) cassação do registro.

Parágrafo único. Em caso de reiteradas infrações cometidas por entidades de atendimento, que coloquem em risco os direitos assegurados nesta Lei, deverá ser o fato comunicado ao Ministério Público ou representado perante autoridade judiciária competente para as providências cabíveis, inclusive suspensão das atividades ou dissolução da entidade.

Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005

Regulamenta a contratação de aprendizes, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente,

DECRETA:

Art. 1º Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO I

DO APRENDIZ

Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo único. A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

CAPÍTULO II

DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 5º O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9º da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no *caput* não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

CAPÍTULO III

DA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL E DAS ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL MÉTODICA

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

Art. 6º Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o *caput* deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.

Art. 7º A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

- I – garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;
- II – horário especial para o exercício das atividades; e
- III – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a dezoito anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I – os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC;
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP.

II – as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III – as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1º As entidades mencionadas nos incisos deste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizes

Art. 9º Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º No cálculo da percentagem de que trata o *caput* deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

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

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

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

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I – as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II – a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III – a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o *caput* do art. 9º deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973, bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos,

esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no art 8º.

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o *caput* será verificada pela inspeção do trabalho.

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I – as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II – as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto.

§ 1º Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 8º deste Decreto.

§ 2º A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no *caput* do art. 9º, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I – a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem ; e

II – o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

Art. 16. A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do § 1º do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do § 2º daquele artigo.

Parágrafo único. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, não se aplicando o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO V

DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Seção I

Da Remuneração

Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo-hora.

Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000.

Seção II

Da Jornada

Art. 18. A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias.

§ 1º O limite previsto no *caput* deste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A da CLT.

Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Art. 20. A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

Art. 21. Quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de dezoito anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990.

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

Art. 22. As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados.

§ 1º As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemlhados.

§ 2º É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

Art. 23. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

§ 2º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 3º Para os fins da experiência prática, segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

§ 4º Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 24. Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

Seção V

Das Férias

Art. 25. As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

Art. 26. As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

Seção VII

Do Vale-Transporte

Art. 27. É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II – falta disciplinar grave;
- III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e
- IV – a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

Art. 29. Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art. 28 deste Decreto, serão observadas as seguintes disposições:

I – o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

II – a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e

III – a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

Art. 30. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art. 28 deste Decreto.

CAPÍTULO VI

DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM

Art. 31. Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

Parágrafo único. O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

Art. 33. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34. Revoga-se o Decreto nº 31.546, de 6 de outubro de 1952.

Brasília, 1º de dezembro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Luiz Marinho

Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA

Resolução nº 74, de 13 de setembro de 2001

Dispõe sobre o registro e fiscalização das entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional e dá outras providências.

O Presidente do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA), no uso de suas atribuições legais estabelecidas na Lei nº 8.242, de 12 de outubro de 1991, e

considerando que o art. 430 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado pela Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, estabelece que, na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional;

considerando o teor dos arts. 90 e 91 do Estatuto da Criança e do Adolescente, que determinam, respectivamente, que as entidades governamentais e não-governamentais inscrevam seus programas de proteção e socioeducativos destinados às crianças e aos adolescentes junto aos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente, e que as entidades não-governamentais devam, como condição para o seu funcionamento, ser registradas nos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente;

RESOLVE:

Art. 1º Os Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente ficam obrigados a:

I – Proceder ao registro específico das entidades não-governamentais como entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, nos termos do art. 91, *caput*, do Estatuto da Criança e do Adolescente;

II – Comunicar o registro da entidade ao Conselho Tutelar, à autoridade judiciária e à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego com jurisdição na respectiva localidade;

III – Proceder ao mapeamento das entidades sem fins lucrativos que façam a intermediação do trabalho de adolescentes, promovam o trabalho educativo e ofereçam cursos de profissionalização e aprendizagem, contendo:

- a) a identificação da entidade, na qual devem constar as seguintes informações: nome, endereço, CNPJ ou CPF, natureza jurídica e estatuto e ata de posse da diretoria atual;
- b) a relação dos adolescentes inscritos no programa ou na entidade, na qual devem constar as seguintes informações: nome, data de nascimento, filiação, escolaridade, endereço, tempo de participação no programa ou na entidade, endereço da empresa ou órgão público onde estão inseridos;
- c) a relação dos cursos oferecidos, na qual devem constar as seguintes informações: programa, carga horária, duração, data de matrícula, número de vagas oferecidas, idade dos participantes.

Parágrafo único. Cópia do mapeamento deverá ser enviada à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 2º As entidades referidas no inciso II do art. 430 da Consolidação das Leis do Trabalho ficam obrigadas a se registrar no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e a depositar seus programas de aprendizagem no mesmo e na respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. As entidades de base estadual deverão fazer o registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente do Município onde o programa está sendo implementado e enviar cópia do mesmo ao respectivo Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Art. 3º Os Conselhos Tutelares devem promover a fiscalização dos programas desenvolvidos pelas entidades, verificando:

I – A adequação das instalações físicas e as condições gerais do ambiente em que se desenvolve a aprendizagem;

II – A compatibilidade das atividades desenvolvidas pelos adolescentes com o previsto no programa de aprendizagem nas fases teórica e prática, bem como o respeito aos princípios estabelecidos pelo Estatuto da Criança e do Adolescente;

III – A regularidade quanto à constituição da entidade;

IV – A adequação da capacitação profissional ao mercado de trabalho, com base na apuração feita pela entidade;

V – O respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento do adolescente;

VI – O cumprimento da obrigatoriedade de os adolescentes já terem concluído ou estarem cursando o ensino obrigatório, e a compatibilidade da jornada da aprendizagem com a da escola;

VII – A ocorrência de ameaça ou violação dos direitos do adolescente, em especial tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor, bem como exploração, crueldade ou opressão praticados por pessoas ligadas à entidade ou aos estabelecimentos onde ocorrer a fase prática da aprendizagem;

VIII – A observância das proibições previstas no art. 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Parágrafo único. As irregularidades encontradas deverão ser comunicadas ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 4º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

CLÁUDIO AUGUSTO VIEIRA DA SILVA

Presidente

MAIS INFORMAÇÕES

Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)
Departamento de Fiscalização do Trabalho (DEFIT)
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo B, Sala 160
Telefone: (61) 3317-6172
CEP 70059-900 – Brasília – DF
sit@mte.gov.br

Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE)
Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude (DPJ)
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 2º Andar, Sala 217
Telefone: (61) 3317-6553
CEP 70059-900 – Brasília – DF
aprendizagem@mte.gov.br

Editoração Eletrônica
e impressão



PARQUE GRÁFICO - MTE
Editoração Eletrônica
Brasília-DF