

Introdução

A aprendizagem no Brasil, historicamente regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no capítulo referente ao menor, passou por um processo de modernização com a promulgação das Leis nº 10.097/00 e 11.180/05. Esta última foi a responsável por estender até 24 anos a faixa etária dos aprendizes.

O Decreto nº 5.598/05, que motivou a elaboração deste Manual pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 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 uma mão-de-obra qualificada, cada vez mais necessária no atual cenário econômico.

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 a 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 objetivos a assistência ao adolescente 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 idade para sua contratação.

Por se tratar de norma de natureza trabalhista, regida pela CLT, 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

01) O que é o contrato de aprendizagem?

É um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, com duração máxima de dois anos, em que o empregador se compromete 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), inscritos 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 esta formação (art. 428 da CLT).

O contrato deverá conter, expressamente, o curso, a jornada diária e semanal, e a definição da quantidade de horas teóricas e práticas, da remuneração mensal, do termo inicial e final do contrato.

02) A empresa pode, na vigência do contrato de aprendizagem, alterar a modalidade desse contrato para prazo indeterminado?

Se o aprendiz tiver mais de dezesseis anos, o contrato de aprendizagem poderá ser alterado para contrato de emprego por prazo indeterminado, devendo ser feitas as devidas alterações na ficha de registro e na CTPS (alterações salariais e anotações gerais). Se for menor de dezoito anos, não poderá desenvolver as atividades laborais previstas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP – Decreto 6.481/08).

Ressalte-se que a cota mínima de aprendizes deverá ser mantida, cabendo ao empregador, se for o caso, a contratação de outro aprendiz.

03) O que é o programa de aprendizagem?

É o programa técnico-profissional desenvolvido por meio de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, devendo especificar o público alvo, os conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendiz, observando os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 615/07. A entidade formadora deverá fornecer à empresa o respectivo plano de curso para que ela possa compatibilizar a prática à teoria ministrada.

04) Quais são os estabelecimentos que estão obrigados a contratar aprendizes?

Os estabelecimentos de qualquer natureza, independentemente do número de 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 9.841/99), bem como pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14 do Decreto nº 5.598/05).

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

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

Sim, podendo-se optar pela contratação direta, hipótese em que deverá fazê-la por processo seletivo divulgado através de edital, ou indiretamente, por meio das Entidades sem Fins Lucrativos (art. 16 do Decreto nº 5.598/05).

06) O curso de aprendizagem, 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 com os custos trabalhistas e previdenciários do contrato de aprendizagem.

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

Neste caso, é facultada a estas entidades a cobrança de mensalidade referente ao curso oferecido.

08) 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 para a realização das atividades práticas, devendo a formalização do registro do aprendiz ser efetuada por cada estabelecimento que esteja obrigado a cumprir a cota (CLT, art. 429).

09) 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 18), cujas atividades devem ocorrer em ambiente simulado, com eliminação daqueles riscos.

10) 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).

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

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

– as funções que exijam formação de nível técnico ou superior;

- os cargos de direção, de gerência ou de confiança;
- os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019/73;
- os aprendizes já contratados (art. 10, *caput* e § 1º do Decreto nº 5.598/05).

12) 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 eventual redução na cota produzirá efeitos apenas para o futuro. Assim, os contratos de aprendizagem firmados devem ser mantidos até o seu termo final.

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

Cabe às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, por meio dos Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT), fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes a que cada empresa está obrigada (Instrução Normativa nº 26, de 20 de dezembro de 2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego – IN nº 26/2001).

14) 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 Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA - Lei 8.069/90) e 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.

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

São penalidades cabíveis, entre outras:

- lavratura de auto(s) de infração e conseqüente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE;
- 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 (art. 434 da CLT e art. 8º da IN nº 26/01);
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis (art. 8º da IN nº 26/01);
- nulidade do contrato de aprendizagem, passando o mesmo a ser considerado como de prazo indeterminado, com todos os direitos da categoria profissional. Caso a contratação tenha sido feita por meio de ESFL (art. 15 do Decreto nº 5.598/05), a empresa será obrigada, ainda, a anotar diretamente a CTPS do aprendiz (art. 5º do Decreto nº 5.598/05).
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as devidas providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal (art. 18 da IN nº 26/01).

16) Quem pode ser aprendiz?

Podem ser aprendizes os adolescentes/jovens entre 14 e 24 anos e os jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos, que estejam cursando ou tenham concluído o ensino fundamental e estejam matriculados em curso de aprendizagem (art. 428 da CLT). Caso o aprendiz seja pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 2º, Parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05).

Em observância aos princípios contidos no art. 227 da Constituição Federal (CF/88) e no ECA, é assegurado aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos a 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 dezoito 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).

Nestas atividades, 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.

17) 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, que ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, de acordo com o programa de aprendizagem (art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

18) 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) e pessoas com deficiência a partir dos 18 anos. 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 16) 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 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).

19) Como deve ser feita a seleção do aprendiz?

Desde que observado 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.

20) 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, é um banco de dados nacional de entidades de formação técnico-profissional e dos cursos de aprendizagem que disponibilizam.

Todas as entidades que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e a educação profissional, com exceção dos Serviços Nacionais de Aprendizagem e das Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agrotécnicas, devem se inscrever no referido cadastro, incluindo seus cursos para análise e validação do Comitê Nacional de Aprendizagem, na forma prevista na Portaria MTE nº 615/07.

A consulta ao Cadastro é de acesso livre, via internet, sendo que as empresas deverão observar se o curso no qual irá matricular o aprendiz está devidamente validado no cadastro.

21) Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem?

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições:

a) Prioritariamente os Sistemas 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) Supletivamente:

1. as Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agrotécnicas;
2. as Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no CMDCA (arts. 429 e 430 da CLT).

22) As Entidades sem Fins Lucrativos, que não tenham registro no CMDCA, também podem ministrar cursos de aprendizagem?

Conforme estabelece o art. 91, do ECA e o art. 2º, da Resolução nº 74/2001 do CONANDA, 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 aprendizes com idade entre 14 e 18

anos.

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

As ESFL devem apresentar os seguintes pré-requisitos básicos (art. 91, Parágrafo único, do ECA):

- oferecer instalações físicas em condições adequadas de habilidade, 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.

24) Onde devem ser depositados os programas de aprendizagem das ESFL?

Em relação aos cursos de aprendizagem destinados aos menores entre 14 e 18 anos, os programas devem ser depositados nos CMDCA onde a entidade houver sido registrada (art. 2º, da Resolução nº 74/01 do CONANDA) e também entregues nas unidades do MTE, juntamente com o recibo de inclusão no Cadastro Nacional da Aprendizagem. Quanto aos cursos destinados a faixa etária de 18 a 24 anos (o limite de 24 anos não se aplica aos aprendizes com deficiência), devem ser incluídos no cadastro e terem os seus programas entregues apenas nas unidades do MTE.

25) 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).

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

O curso de aprendizagem deve ser elaborado com conteúdo e atividades em grau de complexidade progressiva, obedecendo itinerários de conteúdo pré-fixado, 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.

27) 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 ministrados concomitantemente dentro do contrato de aprendizagem. Cursos realizados anteriormente ao contrato de aprendizagem não podem ser computados na parte teórica do programa.

28) 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 entidades sem fins lucrativos, mencionadas no art. 8º, inciso III do Decreto nº 5.598/05 e 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).

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

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

30) 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).

31) 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/a trabalhador/a (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. Às empresas, por sua vez, cumpre observar se possuem condições de proporcionar ao aprendiz as atividades práticas de todas as funções do arco. Se isso não for possível, devem 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 respectivas 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.

32) 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 31 sobre o arco ocupacional);
- salário ou remuneração mensal (ou salário-hora);
- jornada diária e semanal (atividades teóricas e práticas);
- termo inicial e final do contrato de aprendizagem (art. 1º, § 2º, da IN nº 26);
- assinatura do aprendiz, do responsável legal da empresa e da instituição de aprendizagem (art. 428 da CLT). Se o aprendiz estiver na faixa etária entre 14 e 16 anos, o seu responsável legal também deverá assinar o contrato.

33) 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 e art. 432, da CLT), para efeito da observância da jornada máxima diária, 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. 414 da CLT, art. 21 do Decreto nº 5.598/05 e arts. 67, inciso IV e 69, inciso I do ECA).

34) 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 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.

35) O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?

Não, porque o contrato de aprendizagem, embora de natureza especial, pertence ao gênero dos contratos por prazo determinado. Além disso, o conteúdo está previamente organizado em grau de complexidade progressiva.

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

Se for na mesma empresa, não.

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

37) Qual deve ser o salário do aprendiz?

O aprendiz tem direito ao salário mínimo/hora. No entanto, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderão 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.

38) 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 repouso 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

39) 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).

40) 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.

41) 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.

42) 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 (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, do Decreto nº 5.598/05).

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

Não, pois o art. 432, da CLT, veda ao aprendiz a prorrogação e compensação de jornada.

44) 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 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte (art. 404 da CLT), para o trabalho urbano. Já para o trabalho rural, considera-se trabalho noturno o executado entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte, na atividade pecuária (art. 7º da Lei nº 5.589/73).

45) O aprendiz tem direito ao vale-transporte?

Sim, é assegurado o vale-transporte para o deslocamento residência/atividades teóricas e práticas (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.

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

Sim, desde que haja previsão expressa nos acordos ou convenções coletivas (art. 26 do Decreto nº 5.598/05). Outra hipótese é a concessão por liberalidade do empregador

47) E quanto ao seguro-desemprego, o aprendiz tem direito?

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 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 08 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.

48) 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 diária prevista no art. 432, *caput*, da CLT, que é de 6 horas.

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

Sim (art. 136, § 2º, da CLT).

50) 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 coincidas com as da escola regular, devendo gozar as férias coletivas a título de licença remunerada.

51) A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistida?

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

52) Onde deverá ser feita a assistência à rescisão contratual dos aprendizes?

A assistência 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 nº 03, de 21 de junho de 2002, da Secretaria de Relações do Trabalho do MTE – IN nº 03/02 SRT/MTE).

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

São hipóteses de rescisão de contrato de aprendiz:

I – ao 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;

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

d) a pedido do aprendiz

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

O desempenho do aprendiz será avaliado conjuntamente pela instituição de aprendizagem e pelo empregador (art. 29, I, Decreto nº 5.598/05).

55) Além das hipóteses 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 e falência, hipóteses em que terá direito, além das verbas rescisórias devidas, à indenização do art. 479 da CLT.

57) 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 do desligamento, quando houver rescisão antecipada (art. 11, incisos I e II, da IN nº 03/02 SRT/MTE).

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

O contrato passa a vigorar como contrato normal, ou seja, por prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes.

59) 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.

60) As funções preenchidas pelos aprendizes contratados devem ser computadas para efeito da base de cálculo da cota de deficientes?

Não, porque o contrato de aprendizagem é um contrato de natureza especial.

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

Não, pois se trata de contrato com prazo prefixado para o respectivo término. As hipóteses de estabilidade provisória acidentária e a decorrente de gravidez não são aplicáveis aos contratos de aprendizagem. Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS do aprendiz durante o período de afastamento (art. 28 do Decreto nº 99.684/90), computando-se este período, desde que não superior a seis meses, para fins de aquisição do direito às férias anuais.

62) 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 acordarem 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, neste caso, recolher o FGTS durante o período de afastamento (art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90).

63) Como fica o contrato de aprendizagem em caso de licença-maternidade?

Os efeitos da licença-maternidade no contrato de aprendizagem são os mesmos dos contratos de emprego por prazo determinado.

Além disso, durante o período de licença, o aprendiz não poderá freqüentar a formação teórica, já que essa formação também faz parte do contrato de trabalho, sendo as horas teóricas consideradas efetivamente trabalhadas.

Transcorrido o período de licença-maternidade e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, poderá lhe ser concedido um certificado de participação.

64) 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 4.923/65). 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.

65) O aprendiz deve ser relacionado na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)?

Sim (art. 3º, X, da Portaria nº 500 – MTE, de 22 de dezembro de 2005), 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.

66) É possível haver curso de aprendizagem a distância?

Atualmente não, nem mesmo para cursos semi-presenciais, 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, “a” e “b”, do Decreto nº 5.622/05).

Nota: para mais informações sobre normas legais não citadas neste Manual, consulte o endereço eletrônico www.mte.gov.br.

Anexos

Serão incluídas a legislação abaixo
Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000
Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005
Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005
Portaria MTE 615/2007
Portaria MTE 616/2007
Resolução nº 74/2001 - CONANDA
Instrução Normativa 26/2001 - SIT

MAIS INFORMAÇÕES

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

Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo B, Sala 160

Telefone: (61) 3317-6172

CEP 70059-900 – Brasília – DF
sit@mte.gov.br