CARTILHA - CONTRATAÇÃO APRENDIZES

Todas as respostas fundamentam-se em dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei 10.097/00, do Decreto 5.598/05 e das Instruções Normativas nº 26/01 e 26/02 editadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE.

01. O que é o contrato de aprendizagem?

Nos termos da nova redação conferida ao art. 428 da CLT pela Lei 10.097/00, o "contrato e aprendizagem é contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze anos e menor de dezoito 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."

Apesar da expressa limitação prevista na lei (dezoito anos), o Decreto nº 5.598/05, ao regulamentar a matéria, estendeu o limite etário para vinte e quatro anos. Tal disposição regulamentar, no mínimo, poderá ter sua legalidade questionada.

02. Existe obrigação legal de contratação de aprendizes?

O art. 429 da CLT, com redação dada pela Lei 10.097/00, determina que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular aprendizes nos Serviços Nacionais de Aprendizagem. A previsão é repetida pelo art. 9º do Decreto Regulamentar nº 5.598/2005.

03. Quais as empresas estão excluídas da contratação?

De acordo com expressa disposição contida no art. 14 do Decreto nº 5.598/2005, ficam dispensadas da contratação de aprendizes as microempresas e empresas de pequeno porte; bem como as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Ressalte-se que a exclusão das micro-empresas e empresas de pequeno porte já encontrava respaldo legal no art. 11 da Lei 9.841, de 05 de outubro de 1999.

04. Qual o número de aprendizes a serem contratados?

A quota de aprendizes a ser preenchida por cada estabelecimento da empresa equivale a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes, cujas funções demandem formação profissional.

Sempre foi grande a polêmica em torno da determinação de quais são as "funções que demandem formação profissional" que servem de base de cálculo para o preenchimento da quota de aprendizes pela empresa.

O Decreto nº 5.598/05 procura definir a questão ao dispor que não se incluem nas "funções que demandam formação profissional" aquelas que, para seu exercício, apresentam como condição habilitação profissional de nível técnico ou superior. O indigitado texto normativo ainda exclui 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 art. 224 da CLT.

De acordo com o § 2º do art. 10 do Decreto 5.598/05, devem ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Outro ponto que merece destaque é o disposto no § 1º do artigo 429 da CLT, o qual expressamente define que as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

Assim, não estando a empresa dentre aquelas excluídas do cumprimento da lei, se possuir apenas um empregado, deverá contratar um aprendiz, por mais ilógico que possa parecer a obrigação.

05. Como é feita a contratação do aprendiz?

Em regra a contratação de aprendizes deverá ser feita pela empresa responsável pelo cumprimento da cota, que deverá ainda matricular o aprendiz junto aos cursos oferecidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem.

O contrato de aprendizagem é firmado entre o aprendiz e a empresa contratante, figurando o Serviço Nacional de Aprendizagem respectivo como anuente/interveniente.

De outra parte, o Decreto nº 5.598/05 criou uma nova forma de contratação de aprendizes. Nos termos de seu art. 15, a contratação poderá ser efetivada, supletivamente, por 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.

Neste caso, de acordo com o § 2º do já citado art. 15, a formalização da contratação de aprendiz será feita somente após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos. Em tal contrato deverão estar previstas as seguintes obrigações recíprocas: "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; eII-o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido".

O Ministério do Trabalho e Emprego deverá organizar um cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica. Também deverá disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional (art. 32 do Decreto nº 5.598/05).

06. Na hipótese de o Serviço Nacional de Aprendizagem não disponibilizar vagas suficientes para o preenchimento da quota de contratação, ou não atuar na região, qual a solução?

Não estando disponível vagas ou até mesmo inexistindo Serviço Nacional de Aprendizagem, o art. 13 do Decreto 5.598/05 estabelece que outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica poderão supri-las.

Tais entidades são as escolas técnicas de educação, inclusive agrotécnicas, bem como 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, cuja forma de contratação se explicitou no item anterior.

Se da mesma forma a localidade não contar com as referidas entidades, deve solicitar ao Serviço Nacional de Aprendizagem mais próximo, uma declaração de que a referida entidade não possui vagas suficientes para o preenchimento da quota ou não disponibiliza o curso na região.

Munida de tal declaração, a empresa fica respaldada para defesa em caso de fiscalização dos auditores do Ministério do Trabalho e Emprego.

07. Quais os requisitos para validade do contrato de aprendizagem?

O § 1º do art. 428 da CLT dispõe que a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS, matrícula e freqüência 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 (Serviços Nacionais de Aprendizagem; Escolas Técnicas de Educação e 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).

Já o Ministério do Trabalho e Emprego, através do § 2º do art.1º da Instrução Normativa 26, estabelece que: "O contrato deverá indicar expressamente o curso, objeto da aprendizagem, a jornada diária, a jornada semanal, a remuneração mensal, o termo inicial e final do contrato".

O art. 5º do Decreto nº 5.598/05, por sua vez, expressamente prevê que o descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

08. O empregado pode trabalhar dentro da empresa no período de aprendizagem?

Não se pode confundir atividades práticas decorrentes da aprendizagem com trabalho propriamente dito. O Decreto 5.598/05 estabelece que "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 assemelhados".

09. Como devem ser desenvolvidas as atividades práticas e teóricas?

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

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

A entidade responsável pelo programa de aprendizagem deverá fornecer aos empregados e ao MTE, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

O empregador que mantenha, num mesmo município, mais de um estabelecimento, poderá, para os fins de experiência prática, centralizar as atividades num deles apenas.

10. Qual a forma de remuneração do aprendiz?

O § 2º do art. 428 da CLT garante ao aprendiz o salário mínimo hora fixado em lei, salvo condição mais benéfica.

Ao regulamentar o tema, o parágrafo único do art. 17 do Decreto 5.598/05 define condição mais benéfica, tratada como "condição mais favorável" como "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 LC 103/00".

Desta forma, o contrato de aprendizagem pode prever, por condição livremente estabelecida pelas partes, salário hora superior ao mínimo fixado em lei.

De outra parte, norma coletiva categorial poderá estabelecer garantia salarial mínima específica para os aprendizes, que não se confunde com as garantias gerais dos integrantes da categoria que não se aplicam automaticamente aos aprendizes.

Finalmente, estabelece o dispositivo em comento que entende-se por condição mais favorável o piso regional. Em todo o território nacional apenas os Estados do Rio de Janeiro e do Rio Grande do Sul adotaram o piso estadual. Uma primeira leitura do dispositivo poderia levar a conclusão de que os pisos estaduais seriam aplicados, por extensão, aos aprendizes. A afirmativa não é correta. A conclusão depende da análise específica da lei estadual.

No caso específico do Estado do Rio Grande do Sul, os pisos estaduais estão fixados pela Lei nº 1.283/05. A lei é clara ao limitar sua abrangência às categorias que não tenham piso salarial definido em convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 3º). Assim, se o aprendiz integra categoria que tenha piso salarial fixado em convenção coletiva de trabalho, não será alcançado pelo piso estadual. A exclusão ocorre mesmo na hipótese de a norma coletiva silenciar sobre piso salarial específico do aprendiz.

É importante ressalvar que a nossa posição sobre a matéria não é acompanhada pela Fiscalização da DRT/RS. De acordo com o entendimento da DRT/RS, a Lei Estadual nº 1.283/05 aplica-se aos aprendizes sempre que não houver piso definido para a categoria em instrumento coletivo, ou ainda, quando este for inferior ao piso regional estadual.

Ainda segundo o entendimento da DRT/RS, os pisos fixados nos instrumentos coletivos para a categoria também se aplicam aos aprendizes, mesmo que não haja referência expressa como exige o Decreto regulamentar.

11. Existe prazo de limite de duração do contrato de aprendizagem?

Diz o artigo 428 "caput" da CLT, que o contrato de aprendizagem estabelece-se por prazo determinado. O § 3º reza que não poderá ser estabelecido por prazo superior a dois anos.

Neste mesmo sentido é a disposição prevista no art. 3º do Decreto nº 5.598/05.

12. Em quais condições de trabalho o aprendiz é proibido de trabalhar?

De acordo com o Decreto nº 5.598/05 o aprendiz não necessariamente será menor (o aprendiz é o maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos).

O art. 11 do Decreto Regulamentar dispõe que 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".

Nos casos apresentados nos itens acima elencados, e admitindo-se a legalidade da nova figura do maior aprendiz (vide resposta ao item1),a aprendizagem deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Tal regulamentação coaduna-se com as regras constitucionais e legais que presidem o trabalho do menor. O inciso XXXIII do art. 7º da CF prevê a "proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos".

Outrossim, dispõe o art. 403 da CLT que "é proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. Seu parágrafo único ainda aduz que "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".

13. Qual a jornada legal permitida ao aprendiz?

O artigo 432 da CLT traz uma inovação sobre a duração do trabalho do aprendiz, limitando a jornada de labor em seis horas, vedada a prorrogação e compensação.

Todavia, o § 1º do art. 432 , apresenta uma exceção: "§ 1º O limite previsto nesse 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".

Já o Decreto nº 5.598/05 apenas complementa que "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. 20)".

14. O aprendiz tem direito a férias?

Sim. Nos termos do § 2º do art. 136 da CLT, as férias do empregado estudante menor de 18 anos deverão coincidir com as férias escolares. Como a legislação, até o advento do Decreto nº 5.598/05, sempre referiu ao aprendiz como menor a regra era observada sem maiores questionamentos.

O art. 25 do Decreto nº 5.598/05 acabou por estender tal benefício a todos os aprendizes, mesmo maiores de 18 anos.

15. Nesse tipo de contratação o FGTS tem alíquota diferenciada?

A alíquota do FGTS para os contratos de aprendizagem é de 2% (dois por cento), conforme estabelecem o § 7º do art. 15 da Lei 8.036/90 e o art. 24 do Decreto nº 5.598/05.

16. Os direitos e deveres previstos nos Instrumentos Coletivos de Trabalho aplicam-se aos aprendizes?

De acordo com o art. 26 do Decreto nº 5.598/05, "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".

17. É devido o vale-transporte ao aprendiz?

O Decreto nº 5.598/05 (art. 27) é claro ao assegurar aos aprendizes o direito ao vale-transporte, instituído pela Lei 7.418/85.

18. Quais as hipóteses de rescisão do contrato de aprendizagem?

A regulamentação da extinção do contrato de aprendizagem, elencando as hipóteses em que ocorre a dispensa do aprendiz, está prevista no art. 433 da CLT, assim redigido: "O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; II - falta disciplinar; III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou IV - a pedido do aprendiz".

Os incisos I, II e III do art. 29 do Decreto 5.598/05 estabelecem a forma de caracterização dos motivos previstos em lei para a extinção do contrato. 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 (inciso I). Já a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT (inciso II). Por fim, a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo deverá ser formalizada por meio de declaração da instituição de ensino (inciso III).

Nos termos do parágrafo único do art. 28 do Decreto 5.598/05, caso o contrato de aprendizagem seja extinto, o empregador deverá contratar novo aprendiz, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

19. São devidas verbas rescisórias? Quais são elas?

Sendo o contrato de aprendizagem um contrato por prazo determinado, são devidos, no caso de extinção, todas as verbas rescisórias previstas na legislação para referida forma de contratação. São elas: saldo de salário, 13º salário, férias proporcionais, férias vencidas (se houver) e FGTS do mês da rescisão.

Ainda se faz necessário ressaltar que não são aplicáveis os artigos 479 e 480 da CLT no caso de rescisão antes de findo o prazo estipulado no contrato. Assim, tanto empregado, como empregador, ficam desonerados do pagamento de indenização pelo rompimento do contrato antes do prazo inicialmente firmado.

Cartilha elaborada por Flávio Obino Fº Advogados Associados