

Menor Aprendiz – Perguntas Frequentes

A aprendizagem é regulada pela CLT e passou por um processo de modernização com a promulgação das Leis nºs. 11.180/2005, 10.097/2008 e 11.788/2008. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) também prevê o direito à aprendizagem.

Este tema é sempre sinônimo de dúvidas por grande parte dos Empregadores. Deste modo, seguem abaixo algumas informações importantes:

O que é aprendizagem?

É um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada.

Quem pode ser aprendiz?

O adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e freqüentando 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).

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 02 (dois) anos.

O que deve constar necessariamente no contrato de aprendizagem?

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; salário ou remuneração mensal; 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 ou de seu responsável caso tenha 14 e 16 anos e do responsável legal da empresa (art. 428 da CLT).

É obrigatória a anotação na CTPS do aprendiz?

Sim.

Quais são os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes?

Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, de acordo com o percentual exigido pela Lei (art. 429 da CLT).

Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) estão obrigadas?

Não, a contratação é facultativa, inclusive para as que fazem parte do SIMPLES NACIONAL.

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 ou pessoas com deficiência, a partir dos 18 anos, sendo-lhes garantida o pagamento do respectivo adicional. Excepcionalmente, é permitida a contratação de aprendizes na faixa de 14 a 18 anos nesses ambientes, desde que atendidos os requisitos impostos pela Lei.

Qual é a cota de aprendizes a serem contratados pelas empresas obrigadas?

Mínimo de 5% e máximo de 15%, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional.

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.

A quem compete fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes?

Cabe às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

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

São excluídas as seguintes funções: (i) as funções que exijam formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança; (ii) os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973; (iii) os aprendizes já contratados.

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

Monitor, designado pela empresa.

Quem é responsável por matricular o aprendiz no curso de aprendizagem?

O empregador.

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.

Os aprendizes podem ser demitidos em razão de redução do quadro de pessoal?

Não, 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.

O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?

Não, pois está vinculado à duração do curso de aprendizagem.

Qual deve ser o salário do aprendiz?

A Lei garante o direito ao salário mínimo. No entanto, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderá garantir ao aprendiz salário maior que o mínimo.

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.

Qual é a alíquota do FGTS do aprendiz?

A alíquota do FGTS é de 2%.

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

Sim, o empregador deve recolher a contribuição sindical em relação ao aprendiz, pois o chamado "imposto sindical" é devido por todos os empregados da categoria.

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.

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; 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental.

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.

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, tanto no meio urbano como no meio rural.

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.

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

Sim (art. 136, § 2º, da CLT).

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).

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

São penalidades e/ou providências cabíveis: (i) lavratura de auto(s) de infração e conseqüente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE; (ii) 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; (iii) encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis; (iv) nulidade do contrato de aprendizagem, com conseqüente caracterização da relação de emprego com aquele empregador; (v) encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal.

Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?

São hipóteses de rescisão de contrato: (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.

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

Sim, por encerramento das atividades da empresa, morte do empregador constituído em empresa individual e falência.

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).

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.

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

Não, pois o contrato é de prazo determinado.

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

Sim.

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

Sim.

A relação completa de perguntas e respostas está disponível no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego (www.mte.gov.br)

**Fonte: Cartilha MTE.