Sindicato Nacional dos
Auditores Fiscais do Trabalho

MANUAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

O que é preciso saber para contratar o aprendiz

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO – SINAIT

MANUAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

O que é preciso saber para contratar o aprendiz

1º Edição

Brasília, DF
SINAIT
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Agência Brasileira do ISBN - Bibliotecária Priscila Pena Machado CRB-7/6971

S616 Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho.
Manual da aprendizagem profissional : o que é preciso saber para contratar o aprendiz / Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. — Brasília : SINAIT, 2019.
65 p. ; 21 cm.

ISBN 978-85-87057-02-0

1. Trabalhadores-estudantes. 2. Jovens – Emprego. 3. Menores aprendizes – Manuais, guias, etc. – Brasil. I. Título.

CDD 331.55

MANUAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

O que é preciso saber para contratar o aprendiz

Edição revista e ampliada

SINAIT
Sindicato Nacional dos
Auditores Fiscais do Trabalho

Publicação do Sindicato Nacional dos
Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT
Agosto de 2019
SCN Quadra 01, Bloco C, nº 85
Edifício Brasília Trade Center – SLJ 10 Salas 401 a 408
Presidente: Carlos Silva – Gestão 2017/2020

Auditores-Fiscais do Trabalho responsáveis
pelo conteúdo técnico
Antônio Alves Mendonça Júnior
Christiane Azevedo Barros
Marli Costa Pereira
Ramon de Faria Santos
Taís Arruti Lyrio Lisboa

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

Prefácio

O Programa Nacional de Aprendizagem, do qual podem participar jovens adolescentes e adultos de 14 a 24 anos, é uma importante oportunidade de inclusão econômica e social prevista na legislação brasileira desde a criação do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA em 1990.

Ao mesmo tempo em que proporciona a jovens uma formação que pavimenta sua vida profissional futura, permite às empresas capacitar mão de obra de acordo com suas necessidades administrativas e tecnológicas.

Cabe aos Auditores-Fiscais do Trabalho fazer com que a legislação relativa à aprendizagem seja cumprida no Brasil. A categoria identifica um largo potencial a ser explorado, pois um grande número de empresas ainda não cumpre devidamente as cotas estabelecidas em lei. Por outro lado, há centenas de milhares de jovens, em situação de risco ou não, em busca de oportunidades no mercado de trabalho. A aprendizagem é, muitas vezes, a porta de entrada ideal, quiçá a única na atual conjuntura, para essa parcela da população.

Os Auditores-Fiscais do Trabalho estabelecem a ponte entre as empresas e as pessoas que estão em busca deste emprego que tem características especiais, resguardando os direitos trabalhistas que conferem dignidade ao trabalho humano. Em muitos casos, uma notificação coletiva cumpre o papel de conscietização de empresários, alertando para as exigências legais e mostrando que há vantagens na contratação de aprendizes. No mínimo, há uma missão social, de promoção dos valores sociais do trabalho a ser cumprida.

A Inspeção do Trabalho vem atuando em sua capacidade máxima nessa ação, levando-se em conta que o número de Auditores-Fiscais do Trabalho – cerca de 2.200 apenas – vem caindo sem que o governo decida promover a reposição e a ampliação de seu contingente.

Os resultados são importantes e podem ser multiplicados, contribuindo, em muito, para minorar o desemprego e promover inclusão social. Isso, em nosso País, significa muito.

O Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT, convicto da importância do Programa Nacional de Aprendizagem, apoia, portanto, essa nova publicação do Manual da Aprendizagem Profissional, edição revista e ampliada, preparado por um grupo de Auditores-Fiscais do Trabalho experientes e sensíveis à realidade socioeconômica do Brasil. No formato de perguntas e respostas, agrupadas por temas, cobre todas as particularidades da legislação, de maneira didática e em linguagem acessível. Empresários, contadores, cidadãos em geral, terão nesse manual um aliado para o cumprimento da lei e serão despertados para a necessidade de aplicá-la integral e abrangentemente.

Boa leitura!

Carlos Silva - Presidente do SINAIT

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 nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, e nº 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 9.579, de 22 de novembro de 2018, motivou a atualização deste Manual pelo Ministério da Economia e veio consolidar os parâmetros necessários ao fiel cumprimento da legislação, regulamentando a contratação de aprendizes nos moldes propostos.

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois dá preparação ao iniciante de desempenhar atividades profissionais e de ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada, algo cada vez mais necessário 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. O objetivo é proporcionar 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 com idade entre 14 e 24 anos, matriculado em um curso de aprendizagem profissional, é admitido por estabelecimentos de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela CLT. Em se tratando de aprendizes na faixa dos 14 aos 18 anos, 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 adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA).

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 à Inspeção do Trabalho fiscalizar o cumprimento da legislação sobre a aprendizagem, bem como dirimir as dúvidas suscitadas pelas partes envolvidas.

Perguntas e Respostas

Tema 1: Introdução/conceito

1) O que é Aprendizagem Profissional?

Aprendizagem Profissional é um instrumento de qualificação profissional para adolescentes e jovens, concretizado através da obrigação legal de cumprimento de cota de contratação de aprendizes pelas empresas, que se tornam responsáveis por assegurar formação técnico-profissional metódica a adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva.

2) O que é o contrato de Aprendizagem Profissional?

É o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de Aprendizagem Profissional, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Em contrapartida, o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

3) Quais os requisitos de validade do contrato de Aprendizagem Profissional?

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o Ensino Médio. Além disso, é necessária a inscrição do aprendiz em programa de Aprendizagem Profissional desenvolvido por entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

4) O que é o programa de Aprendizagem Profissional?

É o programa de aprendizagem técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, elencada no art. 430 da CLT, e com atividades práticas coordenadas pelo empregador.

O programa de Aprendizagem Profissional deve ser elaborado por entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica e deve seguir as normas fixadas pelo Ministério da Economia – que absorveu algumas das competências do Ministério do Trabalho –, com objetivo de assegurar a qualidade técnico-profissional da formação do aprendiz, conforme determina o art. 50, §3º, do Decreto nº 9.579/2018.

A entidade qualificadora deve observar uma série de fatores e critérios estabelecidos pela Portaria nº 723/2012 para a elaboração de um programa de Aprendizagem Profissional, tais como o público-alvo e o número máximo de aprendizes por turma; o perfil socioeconômico do aprendiz e a justificativa para seu atendimento; os objetivos do programa de aprendizagem, com a especificação dos conteúdos e atividades a serem realizadas e sua relevância para os aprendizes, a sociedade e o mundo do trabalho; os temas a serem desenvolvidos, incluindo os conhecimentos, as habilidades e as competências e sua pertinência em relação aos objetivos do programa e o potencial de aplicação no mercado de trabalho; a estrutura do programa de aprendizagem e sua duração total em horas, observando a proporção entre atividades teóricas e práticas e os limites mínimo e máximo das atividades práticas; os mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem e os mecanismos de inserção dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem.

5) Quais as modalidades de desenvolvimento dos programas de Aprendizagem Profissional?

Os programas de Aprendizagem Profissional devem ser sempre vinculados a uma ocupação codificada na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, podendo ser desenvolvidos nas seguintes modalidades:

- Aprendizagem profissional em nível de formação inicial por ocupação profissional ou arco ocupacional.
- Aprendizagem profissional em nível técnico.

Aprendizagem Profissional em nível de formação inicial é o programa de aprendizagem voltado para a qualificação em determinada e específica função ou em determinado arco ocupacional.

O arco ocupacional consiste em um agrupamento de ocupações que possuem base técnica próxima e características complementares, garantindo uma formação que amplie as possibilidades de inserção do aprendiz no mercado trabalho ao término do programa.

Aprendizagem Profissional em nível técnico é o programa cuja formação teórica é proporcionada por instituição ofertante de cursos em nível técnico, regularmente autorizados e reconhecidos pelo órgão competente do sistema de ensino.

O programa de Aprendizagem Profissional em nível técnico deve também atender à regulamentação do Ministério da Economia quanto aos requisitos de validade e às regras para sua inscrição no Cadastro Nacional de Aprendizagem – CNAP.

6) O que é o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional - CNAP?

O Cadastro Nacional de Aprendizagem é um banco de dados nacional com informações sobre as entidades de formação técnico-profissional e sobre os seus cursos de aprendizagem. Disponível no sítio eletrônico da Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia: www.trabalho.gov.br.

Somente as entidades com cursos cadastrados e validados no CNAP e os serviços nacionais de aprendizagem podem ministrar curso de aprendizagem.

A consulta ao cadastro de entidades e programas de aprendizagem validados é de acesso livre, via internet.

7) O que é CONAP?

CONAP é o Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional, publicado na página eletrônica do Ministério do Trabalho e concebido com base nas diretrizes legais da educação profissional e tecnológica, em consonância com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO para orientar as entidades formadoras de aprendizes na elaboração dos seus Programas de Aprendizagem.

Tema 2: Aprendiz

8) Quem pode ser aprendiz?

O adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos pode ser aprendiz. Caso o adolescente ou jovem não tenha concluído o Ensino Médio, deve estar obrigatoriamente matriculado e frequentando a escola regular (§ 1º do art. 428 da CLT).

Nas localidades onde não houver oferta de Ensino Médio, 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).

A pessoa com deficiência também pode ser aprendiz, mas não há limite máximo de idade para a sua contratação como aprendiz (art. 428, § 5º, da CLT) e a exigência de comprovação da escolaridade deve considerar as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização (art. 428, §6º e §8º).

9) Como deve ser feita a seleção do aprendiz?

O empregador tem liberdade para selecionar o aprendiz que irá contratar. Entretanto, práticas discriminatórias são constitucionalmente vedadas.

Na hipótese de o empregador solicitar o cumprimento da cota de aprendizagem na modalidade alternativa, a Auditoria-Fiscal do Trabalho deverá indicar o perfil específico do aprendiz a ser contratado.

10) Os adolescentes entre 14 e 18 anos devem ser priorizados na contratação de aprendizes?

Em observância aos princípios contidos no art. 227 da Constituição Federal (CF/88), no art. 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, no art. 1º, §2º do Estatuto da Juventude e no art. 53 do Decreto nº 9.579/2018, é assegurada aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos prioridade na contratação do aprendiz, salvo quando:

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

• A natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Nas atividades elencadas nos itens acima, deverão ser admitidos como aprendizes, obrigatoriamente, jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos e pessoas com deficiência a partir dos 18 anos.

Tema 3: Obrigação de contratação

11) Quando surge a obrigação de contratar aprendiz?

A obrigação de contratar aprendizes surge no momento em que o estabelecimento contrata empregados, em funções que demandem formação profissional, em quantidade igual ou superior a 7 (sete).

A contratação de aprendizes é imposta por estabelecimento, ou seja, por CNPJ completo ou CPF, quando se tratar de empregador pessoa física. Dessa forma, o CNPJ matriz terá sua cota e cada um dos CNPJs filiais também terão sua própria cota.

12) Qual é a cota de aprendizagem que deve ser cumprida por estabelecimento?

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).

Há, portanto, a fixação de uma cota mínima e uma cota máxima de aprendizes. Ambas devem ser observadas e o descumprimento de qualquer uma delas é considerado infração trabalhista.

13) Quais são os estabelecimentos obrigados a cumprir a cota de aprendizagem?

Os estabelecimentos de qualquer natureza que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, em funções que demandem formação profissional, são obrigados a contratar aprendizes.

Portanto, salvo as exceções legais, todo estabelecimento que possua 7 ou mais empregados, independentemente de sua natureza, econômica, social, sindical ou outra, está obrigado a contratar aprendizes.

Diante disso, as entidades sindicais, entidades sem fins lucrativos, entidades filantrópicas, igrejas, condomínios, associações de

moradores, associações de classes, conselhos profissionais, cartórios e outros afins não estão isentos do cumprimento da cota em razão de sua natureza jurídica, pois, embora não exerçam atividades econômicas, estão enquadrados no conceito de estabelecimento por exercerem atividades sociais e contratarem empregados sob o regime da CLT.

14) 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. 53, parágrafo único, do Decreto nº 9.579/2018) ou pessoas com deficiência, a partir dos 18 anos, sendo-lhes garantida a percepção do adicional respectivo relativamente às horas de atividades práticas.

Alternativamente, os estabelecimentos podem optar pela execução das atividades práticas de adolescentes, de 14 a 17 anos, nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido (art. 65 do Decreto nº 9.579/2018).

Ainda é possível requerer junto à Inspeção do Trabalho a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do art. 66, do Decreto 9.579/2018.

15) Existem estabelecimentos proibidos de contratar aprendizes?

A proibição de contratação de aprendizes decorre somente do descumprimento do limite máximo da cota de aprendizagem, que corresponde a 15 % dos empregados em funções que demandam formação profissional.

Assim, os estabelecimentos que possuam menos de 7 (sete) empregados em funções que demandam formação profissional estão proibidos de contratar aprendizes, pois seria violado o limite máximo de 15%.

Os contratos de aprendizagem em curso deverão ser concluídos na forma prevista no contrato e no programa, ainda que haja redução superveniente do número de empregados que integra a base de cálculo da cota de aprendizagem do estabelecimento.

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

As empresas públicas e sociedade de economia mista estão obriga-

das a cumprir a cota de aprendizagem, podendo optar pela contratação direta dos aprendizes, hipótese em que deve ser realizado processo seletivo mediante edital, ou contratação indireta, por meio de entidade sem fins lucrativos – ESFL.

As autarquias que possuem empregados contratados pelo regime celetista enquadram-se nas normas legais e estão, portanto, obrigadas a contratar aprendizes e cumprir a legislação de Aprendizagem Profissional. No entanto, caso existam também empregados não celetistas, não é cabível sua inclusão na base de cálculo da cota de aprendiz.

17) Quais estabelecimentos estão dispensados do cumprimento da cota de aprendizagem?

Estão dispensadas da contratação de aprendizes as microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) (art. 56, I, do Decreto nº 9.579/2018) e as entidades sem fins lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 56, II, do Decreto nº 9.579/2018).

Cabe esclarecer que as entidades dispensadas do cumprimento de cota de aprendizagem em virtude da previsão do art. 56, II, do Decreto nº 9.579/2018, ou seja, as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional correspondem às elencadas no art. 430 da CLT, caput, I, II e III e no art. 50 do Decreto nº 9.579/2018. São elas:

- os Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAT, SENAR e SESCOOP);
- as Escolas Técnicas Públicas de educação que ministrem programas de Aprendizagem Profissional;
- as 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, e que ofereçam programas de Aprendizagem Profissional; e
- as entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que atuem com programas de Aprendizagem Profissional.

18) Os estabelecimentos dispensados do cumprimento da cota de aprendizagem podem optar por contratar aprendizes?

Sim. É facultativa a contratação de aprendizes pelos estabelecimentos que estão dispensados do cumprimento da cota de aprendizagem.

Na hipótese de os estabelecimentos enquadrados como microempresas e empresas de pequeno porte optarem por contratar aprendizes, o percentual máximo de 15% da cota de aprendizagem, estabelecido no art. 429 da CLT, deverá ser observado.

Caso algum estabelecimento venha a ser reclassificado pela Receita Federal como EPP e ME, os contratos de aprendizagem em curso deverão ser concluídos, na forma prevista no contrato e no programa.

Quando a contratação facultativa de aprendizes for realizada pelas entidades sem fins lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 56, II, do Decreto nº 9.579/2018), os limites percentuais, mínimo e máximo, não se aplicam, conforme exceção prevista no art. 429, §1º-A, da CLT.

As entidades sem fins lucrativos que têm por objetivo a educação profissional, na modalidade Aprendizagem Profissional, que optem por contratar aprendizes não se submetem aos limites mínimo e máximo da cota de aprendizagem, nos termos do art. 430, II, c/c art. 431, da CLT.

É ainda facultativa a contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional que não adotem o regime jurídico celetista. A contratação de aprendizes por entes públicos que adotem o regime jurídico estatutário, além de não ser obrigatória por falta de previsão legal, depende de regulamento específico, conforme art. 58, parágrafo único, do Decreto nº 9.579/2018.

Caso os estabelecimentos que não estejam obrigados ao cumprimento de cota optem pela contratação de aprendizes, devem observar as regras da legislação da aprendizagem.

19) Órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional estão obrigados a cumprir a cota de aprendizagem?

A obrigação de cumprimento da cota de aprendizagem tem como pressuposto a adoção do regime jurídico celetista para contratação de empregados. Como, via de regra, os órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional, adotam o regime estatutário para contratação de seus servidores, não lhes sendo aplicável a legislação celetista, ficando, portanto, isentos da obrigação de cumprir a cota de aprendizagem.

No entanto, caso o ente público adote o regime celetista para a contratação de seus empregados, estará também sujeito ao cumprimento da cota de aprendizagem, uma vez que não é possível estabelecer

voluntariamente quais obrigações da CLT devem ser atendidas e quais não devem.

Na hipótese em extinção de ainda coexistirem no ente público mais de um regime jurídico de contratação de pessoal, sendo um deles o celetista, somente os empregados celetistas integrarão a base de cálculo da cota de aprendizes.

20) Os Conselhos Profissionais estão obrigados ao cumprimento de Cota de Aprendizagem?

Sim, caso adotem o regime jurídico celetista para a contratação de seus empregados. O legislador infralegal foi claro ao incluir também os estabelecimentos que não exercem atividade econômica na obrigatoriedade de cumprimento da cota de aprendizagem, bastando que se submetam ao regime da CLT, conforme §2º do art. 51, do Decreto nº 9.579/2018. Ademais, se tais entes adotam o regime celetista, estão obrigados a seguir todas as normas pertinentes, inclusive o art. 429 da CLT.

Tema 4: Cota de aprendizagem

21) Como é feito o cálculo da cota de aprendizagem?

O cálculo da cota de aprendizagem é feito a partir da apuração da base de cálculo para se encontrar os percentuais mínimo, 5%, e máximo, 15% que indicarão o número mínimo e máximo de aprendizes a serem contratados.

Segundo o art. 52, §1º do Decreto nº 9.579/2018, para a definição da base de cálculo da cota de aprendizes, devem ser excluídas as funções que exigem escolaridade de nível técnico ou superior de educação, além dos cargos de direção, gerência ou confiança. Além disso, serão excluídos os empregados contratados sob o regime de trabalho temporário, instituído pelo art. 2º da Lei nº 6.019/1973, bem como os aprendizes já contratados. A base de cálculo, portanto, será integrada pela quantidade de empregados em todas as demais ocupações, ainda que sejam proibidas para menores de dezoito anos ou que não exista curso de Aprendizagem Profissional para elas.

Para identificação da escolaridade exigida para as funções existentes nos estabelecimentos, será utilizado como único critério a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, elaborada pelo Ministério da Economia.

Definida a base de cálculo, aplica-se sobre ela os percentuais mínimo e máximo estabelecidos pela CLT e obtém-se o número de aprendizes a serem contratados. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput e § 1º da CLT).

22) Quais funções/empregados devem ser excluídas da base de cálculo da cota de aprendizes?

Devem ser excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem as seguintes funções/empregados:

- As funções que exijam formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança (art. 52, § 1º, do Decreto nº 9.579/2018);
- Os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019/1973 (art. 54, do Decreto nº 9.579/2018);
- Os aprendizes já contratados;
- Os empregados afastados, recebendo benefício pelo INSS.

Note que não se trata de excluir da base de cálculo os empregados que possuam, por exemplo, nível superior, mas sim de excluir da base de cálculo as funções que exijam, para seu exercício, nível superior. Portanto, uma secretária que possua, por exemplo, o curso de Psicologia deve ser mantida na base de cálculo da cota de aprendizagem. Isso porque, embora a empregada tenha nível superior, a função por ela exercida não exige a formação de nível superior.

23) As funções que os aprendizes vão praticar no estabelecimento contratante devem estar obrigatoriamente relacionadas com as mesmas funções que integraram a base de cálculo da cota de aprendizagem?

Não. Definido o número de aprendizes que a empresa deve contratar, estes podem ser alocados nas funções que a empresa desejar, de acordo com o programa de aprendizagem escolhido pela empresa.

A legislação determina que as funções da empresa que demandem formação profissional devem ser computadas na base de cálculo do número de aprendizes, mas não determina que os aprendizes sejam contratados em tais funções, nem mesmo de maneira proporcional.

Desse modo, a contratação do aprendiz não necessita ser na atividade finalística da empresa, tampouco nas mesmas atividades que formaram a base de cálculo da cota de aprendizagem.

24) Caso não exista na localidade oferta do curso de aprendizagem profissional para determinada função da empresa, ela pode ser excluída da base de cálculo da cota de aprendizagem?

Não. A empresa pode contratar aprendizes para as demais funções existentes, para as quais haja mais ofertas de cursos de formação profissional.

A lei não estabelece uma obrigação correlata de contratação de aprendizes para as funções que integram a base de cálculo.

25) As funções insalubres/perigosas podem ser excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem?

Não. Apenas as exclusões legais devem ser feitas, independentemente do tipo de ocupação em análise.

26) As funções de baixa complexidade e escolaridade podem ser excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem?

Não. Apenas as exclusões legais devem ser feitas, independentemente do tipo de ocupação em análise. Ademais, a aprendizagem é considerada formação profissional de nível básico ou inicial.

27) As funções que exigem formação específica por lei, como motoristas e vigilantes, podem ser excluídas da base de cálculo de aprendizagem?

Não. Apenas as exclusões legais devem ser feitas, independentemente do tipo de ocupação em análise.

28) Para as funções de baixa complexidade e escolaridade podem ser oferecidas vagas de Aprendizagem Profissional?

O programa de aprendizagem é desenvolvido de maneira a proporcionar metodicamente uma formação continuada e de complexidade progressiva no ambiente laboral. Dessa forma, mesmo as ocupações menos complexas podem ser passíveis de cursos e programas de aprendizagem dentro da perspectiva apresentada.

29) Para as funções insalubres e perigosas podem ser oferecidas vagas de Aprendizagem Profissional?

Sim. A empresa pode contratar para a execução de atividades insalubres e perigosas aprendizes com idade entre 18 a 24 anos, como

também podem contratar aprendizes adolescentes para que se submetam à formação profissional teórica e prática na entidade formadora, desde que sem o caráter de produção, prevalecendo o caráter pedagógico, acompanhadas por instrutores, em ambiente protegido e atendidas as normas de segurança.

30) Para as funções que exigem idade e formação específica por lei, como motoristas e vigilantes, podem ser oferecidas vagas de Aprendizagem Profissional?

Sim. A Aprendizagem Profissional para atividades que possuem exigências/restrições legais poderá ser ministrada para jovens que atendam o requisito etário definido na legislação específica, limitado a 24 anos de idade.

31) O cumprimento da cota de aprendizagem só pode ser em atividade fim da empresa?

Não. Não existe relação necessária entre a atividade principal desenvolvida pela empresa e os cursos de aprendizagem a serem oferecidos. A Aprendizagem Profissional não precisa ser realizada na atividade fim da empresa, podendo haver também aprendizes em atividades meio.

32) Os acordos e convenções coletivas de trabalho podem excluir funções da base de cálculo da cota de aprendizes?

Não. Acordos e convenções coletivas não podem discutir matéria constitucional. A Aprendizagem Profissional materializa o direito à profissionalização de adolescentes e jovens, previsto no art. 227, CF/88. Além disso, conforme art. 611-B, XXIV, da CLT, nenhuma medida de proteção legal da criança e do adolescente pode ser excluída ou flexibilizada por meio dos instrumentos de negociação coletiva.

33) 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.

A diminuição do quadro de pessoal, ainda que em razão de difi-

culdades financeiras ou de conjuntura econômica desfavorável, não autoriza a rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem em curso, que devem ser cumpridos até o seu termo final. As hipóteses de dispensa são somente aquelas expressamente previstas no art. 433 da CLT, que não contemplam essa situação.

Vale lembrar que as hipóteses de rescisão do contrato de aprendizagem são somente aquelas previstas no art. 433, CLT.

34) A quem compete fiscalizar o cumprimento das normas relativas à aprendizagem?

Compete à Inspeção do Trabalho fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizagem pelos estabelecimentos, a regularidade da execução prática e teórica do programa e do contrato de Aprendizagem Profissional, assim como a regularidade das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.

35) Quais as penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem pelo estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota?

São penalidades e/ou providências cabíveis:

- Lavratura de auto(s) de infração e consequente imposição de multa(s) administrativa(s), pela Inspeção do Trabalho (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 consequente 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. 57 do Decreto nº 9.579/2018);
- Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal.

36) Os empregados terceirizados são computados na base de cálculo da cota de aprendizes de qual empresa?

Os empregados terceirizados são computados na base de cálculo da empresa prestadora de serviços, com a qual possuem o vínculo de emprego.

Tema 5: Contratação de aprendizes

37) Quais são as formas de contratação de aprendizes?

A contratação dos aprendizes poderá ser na forma direta ou indireta, nos termos dos art. 429 e 431 da CLT e detalhadas na Subseção II do Capítulo V do Decreto nº 9.579/2018.

A contratação direta é aquela realizada entre o estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota e o aprendiz, típica relação de trabalho celetista com contrato especial de aprendizagem. O estabelecimento cumpridor de cota é o empregador do aprendiz e assina sua CTPS.

A segunda forma de contratação é a indireta, quando a entidade de formação profissional assume a condição de empregadora do aprendiz, além de lhe proporcionar a formação teórica prevista no programa de aprendizagem. São autorizadas para essa forma de contratação as entidades sem fins lucrativos e as entidades de prática desportiva que formalizarão previamente contrato ou convênio com o estabelecimento que deve cumprir a cota.

Na forma de contratação indireta, a entidade que assume a condição de empregadora deve registrar nos documentos trabalhistas a razão social, o endereço e o número de inscrição no CNPJ do estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota.

38) Como formalizar a contratação do aprendiz?

A contratação do aprendiz deve ser formalizada através de contrato de trabalho escrito, com a devida anotação em CTPS e no livro de registro/ ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado. No campo cargo deve ser colocada 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 natureza especial do contrato, indicando instituição formadora e a data de início e término da aprendizagem (art. 29 da CLT).

O empregador, sempre que alcançado pela obrigação legal, tam-

bém deverá prestar informações nos sistemas informatizados administrados pelo Governo Federal (atualmente, vale mencionar o eSocial e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Caged), identificando o empregado como aprendiz.

39) Como se preenche a CTPS do aprendiz?

Na Página de Contrato de Trabalho, a anotação da CTPS deve ter como data de admissão o início do programa de aprendizagem, o que em geral acontece, no dia da primeira aula teórica.

Faz-se necessário observar ainda a função e o código de CBO que devem coincidir com o que estiver previsto no programa de aprendizagem.

Caso a formação profissional esteja formatada na modalidade Arco Ocupacional, envolvendo mais de um código de CBO, o empregador deve preencher a CTPS do aprendiz escolhendo a função de maior remuneração ou valorização no mercado de trabalho.

Na página de anotações gerais, o empregador deve informar que se trata de um contrato de aprendizagem, bem como a data de início e término do contrato. Recomenda-se que seja também informada a entidade formadora.

Segue um exemplo de anotação:

> "O contrato da página _____ refere-se à Aprendizagem Profissional, com prazo determinado de _____ a _____, com formação através da instituição _____".

Quando a formação for na modalidade Arco Ocupacional deve ser informado na página de anotações gerais todos os códigos de CBO que compõem o arco.

Segue um exemplo:

> " O contrato da página _____ refere-se à Aprendizagem Profissional, com prazo determinado de _____ a _____, no Arco Ocupacional _____, que envolve as ocupações _____ com formação através da instituição _____".

Sendo a instituição formadora a contratante, de acordo com o artigo 57, caput, do Decreto nº 9.579/2018, deve ser informado em anotações gerais o CNPJ e razão social da empresa que cumpre a cota de aprendizagem, além das demais informações acima.

Segue um exemplo:

> " O contrato da página _____ refere-se à Aprendizagem Profissional, com prazo determinado de _____ a _____, com formação através da instituição _____ que assume também o papel de empregador no lugar da empresa _____, CNPJ _____, conforme artigo 575 do Decreto nº 9.579/2018."

40) 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.

É importante para o empregador que optar por Arco Ocupacional, sempre que possível, possibilitar que o aprendiz desempenhe por meio de rodízio todas as ocupações que compõem o arco proposto.

Na formalização do contrato, o aprendiz pode ser registrado em

qualquer 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.

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 teórico poderá ser ministrado normalmente em relação a todas as funções do arco ocupacional, mas a prática somente poderá ser ministrada em relação às funções que possam ser exercidas por adolescentes.

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

O contrato de aprendizagem deverá indicar expressamente:

I - o termo inicial e final, necessariamente coincidentes com o prazo do programa de aprendizagem,

II - nome e número do programa em que o aprendiz está vinculado e matriculado, com indicação da carga horária teórica e prática e obediência aos critérios estabelecidos na regulamentação do Ministério do Trabalho;

III - a função, a jornada diária e semanal, de acordo com a carga horária estabelecida no programa de aprendizagem e o horário das atividades práticas e teóricas;

IV - a remuneração pactuada em valor monetário igual ao constante na CTPS;

V – qualificação do empregador - se a contratação for indireta, ou seja, através da instituição formadora, deve ser informado também os dados do estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota;

VI – qualificação do aprendiz;

VII – qualificação da entidade formadora;

VIII - local de execução das atividades teóricas e práticas do programa de aprendizagem;

IX - descrição das atividades práticas que o aprendiz desenvolverá durante o programa de aprendizagem;

X - calendário de aulas teóricas e práticas do programa de aprendizagem.

O contrato poderá ser firmado por até dois anos, com correspondência obrigatória ao programa constante do Cadastro Nacional de Aprendizagem.

O contrato de aprendizagem deve ser assinado pelo responsável pelo estabelecimento contratante e pelo aprendiz, devidamente assistido por seu responsável legal, se menor de 18 anos de idade. No caso de contratação indireta, conforme art. 57 do Decreto nº 9.579/2018, tanto a entidade formadora que assume o papel de contratante quanto o estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota devem assinar o contrato.

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

Não. O que distingue o contrato de aprendizagem dos demais contratos de trabalho é justamente a qualificação profissional que integra o contrato de trabalho para todos os fins.

O programa de aprendizagem é composto de teoria e prática, que devem ser ministradas 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 contrato de aprendizagem, devidamente respaldado em um programa de aprendizagem.

43) Na vigência do contrato de aprendizagem, o estabelecimento contratante pode unilateralmente alterar a natureza do contrato para prazo indeterminado?

Não. O contrato de aprendizagem é de natureza especial que tem como objetivo principal a formação profissional do aprendiz. A alteração de sua natureza antes da conclusão do programa constitui rescisão antecipada do contrato de aprendizagem sem justa causa, sujeitando o empregador à autuação administrativa.

44) O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?

Não. 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.

A exceção a essa regra diz respeito às estabilidades provisórias, quando deve ser celebrado termo aditivo até o encerramento da estabilidade.

Tema 6: Curso de aprendizagem

45) Os cursos ministrados pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP) geram algum ônus financeiro para as empresas cumpridoras de cota?

Se a empresa contratar aprendiz para a formação profissional junto ao Serviço Nacional de Aprendizagem para o qual é contribuinte não terá nenhum ônus adicional. Nesse caso, como a empresa já contribui compulsoriamente para o financiamento do Serviço, a empresa arcará apenas com os custos trabalhistas e previdenciários do contrato de Aprendizagem Profissional.

46) O curso de Aprendizagem Profissional pode gerar ônus financeiro para os estabelecimentos cumpridores da cota quando não for ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem?

Sim. O estabelecimento firmará contrato com uma entidade formadora, no qual poderá estar previsto, dentre outros itens, eventuais ônus financeiros decorrentes dos custos do curso oferecido. Ressalta-se que a entidade formadora arca com custos decorrentes de sua estrutura física, custo com professores e demais profissionais envolvidos na formação, bem como com elaboração e impressão do material didático e esses custos poderão ser cobrados das empresas que contratam aprendizes.

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

Os aprendizes que concluírem o programa de aprendizagem profissional terão direito a um certificado de conclusão do curso, emitido pela entidade formadora. Aos aprendizes que concluírem parcialmente a formação profissional é assegurada uma declaração ou atestado de conclusão dos módulos realizados.

48) O aprendiz poderá ser responsável por arcar com algum custo financeiro do programa de aprendizagem?

Não. Toda a formação teórica e prática deverá integrar o contrato de aprendizagem e ser custeada pelo empregador. O aprendiz não poderá ter despesas tais como uniforme, mensalidade, material didático, internet ou computadores, que devem ser fornecidos gratuitamente pelo empregador.

Tema 7: Transferência

49) O aprendiz pode ser transferido para outro estabelecimento da mesma empresa?

A transferência do aprendiz entre matriz e filial, entre filiais ou entre estabelecimentos do mesmo grupo econômico é permitida, desde que haja concordância do aprendiz e da entidade formadora, e não acarrete prejuízo ao próprio aprendiz, ao processo pedagógico e ao horário da escola regular.

A transferência deve ser formalizada mediante elaboração de um termo aditivo ao contrato de aprendizagem, assinado pelas partes e pela entidade formadora, anotação na CTPS e informação no Caged e na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS dos estabelecimentos envolvidos.

Ocorrida a transferência, o aprendiz contratado deixa de ser computado na cota do estabelecimento de origem e passa a ser computado na cota do estabelecimento para o qual foi transferido. Se em decorrência do processo de transferência, o estabelecimento que fornecer o aprendiz passar a descumprir a obrigação prevista no art. 429 da CLT, poderá sofrer sanção administrativa.

Tema 8: Local da etapa prática

50) A empresa que tem mais de um estabelecimento pode centralizar a realização das atividades práticas do programa de Aprendizagem Profissional?

Sim. Existem duas possibilidades de centralização:

- Centralizar as atividades práticas de estabelecimentos situados no mesmo município; e
- Centralizar as atividades teóricas e práticas de estabelecimentos situados em municípios diversos.

Para ambos os casos, deve-se garantir que não haja prejuízos ao aprendiz. A centralização deverá ser registrada nas páginas de Anotações Gerais da CTPS e no contrato de aprendizagem, onde deve se especificar o local onde ocorrerão as atividades práticas.

Além disso, a centralização deve ter a anuência da entidade formadora, pois ela é a responsável pela supervisão da parte prática. Na centralização das atividades de estabelecimentos situados em municí-

pios diversos, deve haver também a autorização prévia do Auditor-Fiscal do Trabalho.

É importante lembrar que a formalização do registro do aprendiz deve ser efetuada pelo estabelecimento que esteja obrigado a cumprir a cota, ou seja, a centralização não rompe o vínculo empregatício do aprendiz com o estabelecimento de origem.

51) A empresa pode encaminhar o aprendiz para a realização da prática profissional em estabelecimentos de outra empresa?

Não. A legislação não permite que o aprendiz execute as atividades práticas do programa de aprendizagem em empresa diversa da obrigada ao cumprimento da cota.

Existem casos, no entanto, em que a legislação admite que as atividades práticas sejam executadas em entidades concedentes da parte prática (art. 66, §2º do Dec. 9579/2018) e na própria entidade formadora (art. 65, caput, Dec. 9579/2018).

52) As atividades práticas podem ser realizadas exclusivamente na instituição qualificadora/entidade formadora?

Sim. A permissão está disposta no art. 65 do Decreto nº 9579/2018, que possibilita que o aprendiz realize atividades práticas reais ou simuladas na entidade formadora.

53) É possível que as atividades práticas do programa de aprendizagem sejam realizadas em local diferente da empresa e da entidade formadora?

Sim. Embora a regra seja a parte prática ser desenvolvida nas dependências do estabelecimento que cumpre a cota, o Decreto nº 9.579/2018 prevê que a prática do programa de Aprendizagem Profissional pode ser desenvolvida em 3 (três) locais possíveis, quais sejam: estabelecimento que cumpre a cota, entidade formadora e entidade concedente da parte prática.

54) O que é entidade concedente da parte prática da Aprendizagem Profissional?

Com o Decreto nº 8.740/2016 ficou estabelecido o que são consideradas entidades concedentes da parte prática:

- Órgãos públicos;
- Organizações da sociedade civil, nos termos do art. 2º da Lei

13.019/2014;

• Unidades do Sinase.

Por sua vez, o art. 2º da Lei 13.019/2014 elenca como organizações da sociedade civil as seguintes entidades:

• Entidade privada sem fins lucrativos;

• Sociedades cooperativas;

• Organizações religiosas que se dediquem a atividades ou projetos de interesse público e de cunho social distintas das destinadas a fins exclusivamente religiosos.

Assim, dentre as entidades privadas sem fins lucrativos, estão inseridas ONGs que atuam com projetos sociais e sindicatos, por exemplo.

Junto com a definição do que são os entes concedentes da atividade prática do programa de Aprendizagem Profissional, o Decreto nº 8.740/2016 regulamentou uma nova forma de cumprimento de cota que ficou conhecido como modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizagem.

55) O que é o modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizagem?

O modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizagem é uma opção para a realização das atividades práticas do programa de Aprendizagem Profissional fora da empresa e da entidade formadora, sem relação obrigatória com as funções existentes na empresa.

56) Quais os benefícios do modelo alternativo de cumprimento de cota?

O modelo alternativo da aprendizagem previsto no Decreto nº 8.740/2016 possibilita aos estabelecimentos cumpridores de cota 3 (três) benefícios, quais sejam:

• Possibilidade alternativa de atender à obrigação legal prevista na Lei da Aprendizagem, evitando, assim, a lavratura de auto de infração por descumprimento do art. 429 da CLT;

• Possibilidade de realizar as atividades práticas em local diverso e de alocar os aprendizes em funções diferentes das existentes na empresa; e

• Possibilidade de escalonamento da cota através de fixação de um cronograma de contratações, definido em termo de compromisso firmado com a fiscalização do trabalho.

57) Quais os requisitos para um estabelecimento adotar o modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizes?

O Decreto nº 8.740/2016 apresenta as seguintes exigências para que o estabelecimento contrate aprendizes na modalidade alternativa:

- Enquadramento do estabelecimento em segmentos autorizados;
- Assinatura de Termo de Compromisso com a Auditoria-Fiscal do Trabalho;
- Assinatura de Termo de Parceria com a entidade concedente da prática e a entidade formadora; e
- Seleção de jovens com perfil de vulnerabilidade social.

58) Quais empresas podem requerer a adoção do modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizes?

O modelo alternativo não é extensível a todo e qualquer estabelecimento, mas tão somente àqueles que cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas. Conforme Portaria nº 693/2017, poderão requerer o modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizagem as empesas dos seguintes segmentos:

I - Asseio e conservação;
II - Segurança privada;
III - Transporte de carga;
IV - Transporte de valores;
V - Transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual;
VI - Construção pesada;
VII - Limpeza urbana;
VIII - Transporte aquaviário e marítimo;
IX - Atividades agropecuárias;
X - Empresas de Terceirização de serviços;
XI - Atividades de Telemarketing;
XII - Comercialização de combustíveis; e
XII - Empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP (Decreto 6.481/2008).

A Auditoria-Fiscal do Trabalho poderá acatar a solicitação de outros setores aqui não elencados.

59) Qual o perfil social dos jovens a serem contratados no modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizes?

O Decreto nº 8.740/2016 apresentou um requisito adicional, além daqueles já aplicáveis no modelo tradicional da aprendizagem (idade, matrícula e frequência à escola), qual seja, o jovem escolhido para a vaga deve se enquadrar em pelo menos um dos perfis de vulnerabilidade ou risco social elencados, exemplificativamente, no §5° do art. 66 do Dec. 9.579/2018.

Assim, a seleção de aprendizes deverá ser feita com adolescente e jovens enquadrados em pelo menos um dos perfis abaixo relacionados:

> I - adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;
> II - jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;
> III - jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;
> IV - jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;
> V - jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;
> VI - jovens e adolescentes com deficiência;
> VII - jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, inclusive na modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e,
> VIII - jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído na rede pública.

60) Como formalizar a adoção do modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizes?

O estabelecimento deve requerer ao Setor de Inspeção do Trabalho, da unidade descentralizada do Ministério da Economia, extinto Ministério do Trabalho, a assinatura de Termo de Compromisso para

o cumprimento alternativo da cota, justificando a impossibilidade da contratação dos aprendizes no modelo tradicional.

61) Que informações devem estar contidas no Termo de Compromisso?

O termo deverá indicar o compromisso do estabelecimento contratante em atingir a integralidade da cota de aprendizagem. Deverão ser definidos os percentuais a serem cumpridos no modelo alternativo e no modelo tradicional, bem como o perfil dos jovens que serão contratados.

Tratando-se de um quantitativo elevado de aprendizes a serem contratados, o Auditor-Fiscal do Trabalho notificante poderá avaliar a possibilidade do cumprimento da cota por etapas, de acordo com um cronograma prévio que deve constar no termo de compromisso.

62) O cumprimento da cota no modelo alternativo impede o cumprimento no modelo regular?

Não. Os modelos de cumprimento de cota podem coexistir no mesmo estabelecimento.

Os percentuais a serem cumpridos na forma alternativa e no sistema regular deverão constar do Termo de Compromisso firmado com a Inspeção do Trabalho, com vistas ao adimplemento integral da cota de aprendizagem.

63) Como deve ser firmado o Termo de Parceria com a entidade cedente?

O estabelecimento contratante deve firmar, conjuntamente com a entidade formadora, um Termo de Parceria com a entidade concedente da parte prática, conforme previsto no art. 23-A, §3º. O Termo de Parceria deverá definir responsabilidades e atribuições de cada um dos entes envolvidos no programa de aprendizagem. Como regra, o controle de frequência e o monitoramento das atividades práticas do jovem deverá ser realizado pela entidade concedente da parte prática. No entanto, o acompanhamento pedagógico da parte prática caberá à entidade formadora, conforme previsão expressa do art.23-A, §4º.

Situações outras que podem acontecer no decorrer do contrato, como estabilidades provisórias, responsabilidades por definição de tarefas, responsabilidade pela designação do monitor e controle de jornada, acidente de trabalho, contatos com o estabelecimento contratantes,

orientações sobre o desempenho do aprendiz ou medidas disciplinares, também podem ser dispostas em cláusulas do Termo de Parceria.

Tema 9: Entidades qualificadoras e programas de Aprendizagem

64) 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 desenvolvi- mento 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):

- Os Serviços Nacionais de Aprendizagem:
  - ✓ Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai);
  - ✓ Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac);
  - ✓ Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar);
  - ✓ Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat);
  - ✓ Serviço Nacional de Cooperativismo (Sescoop);
- As Escolas Técnicas de Educação;
- As Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no CMDCA;
- Entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

As instituições e os cursos por elas oferecidos e validados pelo Ministério da Economia podem ser encontrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem - CNAP.

65) A quem compete habilitar as ESFL e entidades de prática desportiva, relacionadas no art. 430 II e III da CLT e seus respectivos programas de aprendizagem?

A habilitação das entidades sem fins lucrativos e das entidades de prática desportiva requer etapas de avaliação por três órgãos:

1. Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente – CMDCA, quando se tratar de programas que incluam adolescentes como público alvo;
2. Inspeção do Trabalho, através das unidades descentralizadas do Ministério da Economia – que fará uma análise prévia da estrutura física e de pessoal da entidade solicitante;
3. Secretaria de Políticas Públicas e Empregabilidade – SPPE do Ministério da Economia que verificará o cumprimento das normas de avaliação de competência e demais requisitos previstos na Portaria 723/12 e promover a validação dos programas de aprendizagem.

66) Como as entidades sem fins lucrativos ou as entidades de prática desportiva podem se habilitar para serem formadoras da Aprendizagem Profissional?

Para uma entidade sem fins lucrativos ou entidade de prática desportiva se habilitar para ser formadora de aprendizes, deve atender os requisitos da Portaria 723/2012 do Ministério do Trabalho. Isso envolve, inicialmente, a verificação dos objetivos da entidade sem fins lucrativos em relação à assistência aos adolescentes e à educação profissional. Além disso, a requerente deve ter pelo menos um programa voltado ao público adolescente e, por isso, deve estar registrada e ter o programa habilitado pelo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente – CMDCA.

Para o atendimento à Portaria 723/2012 é também imprescindível o registro no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional - CNAP do Ministério do Trabalho, através do sítio www.juventudeweb.mte.gov.br, no qual será gerado o Termo de Compromisso do Programa de Aprendizagem que deverá ser entregue ao Setor da Inspeção do Trabalho na unidade descentralizada do Ministério da Economia mais próxima ao seu endereço.

O Termo de Compromisso deve ser acompanhado de comprovação de:

> I - adequação da proposta pedagógica aos princípios e diretrizes da Portaria 723/12; II - existência de quadro técnico-docente e devidamente qualificado; e III - estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, nos termos do disposto no § 1º art. 430 da CLT §3º.

Após a avaliação prévia pela Inspeção do Trabalho, a SPPE passará a avaliar o programa de Aprendizagem para a validação.

67) O que a entidade formadora deve comprovar possuir como estrutura física para desenvolver programas de aprendizagem?

A formadora deve possuir estrutura adequada para os programas que pretende desenvolver, compatível com o número de aprendizes e turmas, atendendo às normas de saúde e segurança regulamentadas pelo Ministério da Economia, além de garantir ambiente acessível e inclusivo para pessoas com deficiência.

68) O que a formadora deve comprovar em relação ao quadro técnico docente para desenvolver programas de aprendizagem?

No que se refere à estrutura de pessoal, a entidade deverá contar com instrutores registrados como empregados, proporcional ao número de alunos. O instrutor deverá possuir formação técnica ou superior, compatível com a formação ministrada ou demonstrar notório conhecimento na área de atuação. Além disso, deve possuir pessoal de apoio para garantir a organização e o acompanhamento da aprendizagem profissional.

69) Os instrutores dos programas de aprendizagem podem ser contratados pelas empresas cumpridoras da cota de aprendizes?

Não. O vínculo trabalhista dos instrutores deve ser sempre com a entidade formadora, sob pena de restar descaracterizado o contrato de aprendizagem.

70) A entidade formadora poderá funcionar com instrutores voluntários, estagiários, terceirizados ou prestadores de serviço?

Não. A entidade formadora deverá manter quadro técnico docente devidamente qualificado, como prescrito na Portaria nº 723/2012, o que

pressupõe pessoalidade, estabilidade, responsabilidade e compromisso dos educadores. Os educadores devem estar sob a direção, fiscalização e subordinação da entidade formadora para garantir a qualidade e a eficiência da educação dos jovens e adolescentes. A entidade formadora deve ter o poder e a autonomia para avaliar, orientar, treinar e também substituir o educador, quando entender necessário, buscando a melhor qualificação humana e profissional de seus adolescentes e jovens aprendizes. Dessa forma, os educadores devem ser empregados registrados na entidade formadora.

71) A formadora deve comprovar possuir estrutura didática para desenvolver programas de aprendizagem?

Sim. A entidade deverá possuir material didático apropriado aos programas que pretende desenvolver e disponibilizá-lo gratuitamente aos aprendizes. Além disso, é necessário elaborar o plano e o cronograma de aula, aplicando-os a todas as turmas. Deverá ainda elaborar calendário contendo a distribuição da carga horária teórica e prática de cada um dos alunos/aprendizes.

72) As entidades sem fins lucrativos que não têm registro no CMDCA também podem ministrar cursos de aprendizagem?

O artigo 430 da CLT autoriza 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 a ministrar cursos de aprendizagem profissional se atendida a regulamentação do Ministério da Economia.

Conforme estabelece o art. 91 do ECA e o art. 2º da Resolução Conanda nº 74/01 (ver texto Portaria nº 723), as entidades sem fins lucrativos de assistência ao adolescente e à educação profissional só podem funcionar após o registro no CMDCA.

Em todos os municípios onde a entidade for ministrar programas de aprendizagem para adolescentes ela deve ter o seu registro e a inscrição dos programas no CMDCA local. Ainda que ela se proponha a ministrar cursos exclusivamente para maiores de 18 anos em determinado município, ela deve ter pelo menos o registro no CMDCA da matriz.

73) Quais são os pré-requisitos básicos para que as entidades formadoras 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:

> I – Oferecer instalações físicas em condições adequadas de habitabilidade, higiene, salubridade e segurança;
> I I – Apresentar plano de trabalho compatível com os princípios do ECA;
> III – Estar regularmente constituída para ministrar a aprendizagem;
> IV – Ter em seus quadros pessoas idôneas, com reconhecida habilidade profissional para tratar de assuntos relacionados à aprendizagem profissional;
> V – O registro terá validade máxima de 4 (quatro) anos (Lei nº 8.069/90 Art, 91 §§ 1° e 2°).

74) Quais os requisitos para a atuação das entidades de prática desportiva na Aprendizagem Profissional?

As entidades de prática desportiva devem ser filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Devem 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.

Devem cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério da Economia – CNAP.

Cabe ao Ministério da Economia, que absorveu competências do Ministério do Trabalho, fixar normas para avaliação de sua competência.

75) Quais entidades formadoras precisam submeter seus programas de aprendizagem à aprovação prévia do Ministério da Economia?

Segundo a Portaria 723/2012 do Ministério do Trabalho, todas as entidades formadoras de aprendizes devem ter seus programas cadastrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem – CNAP.

As entidades sem fins lucrativos e as entidades de práticas desportivas serão submetidas às normas de avaliação de competência, relati-

vas à verificação da aptidão da entidade para ministrar programas de formação técnico-profissional que permitam a inclusão de aprendizes no mercado de trabalho.

As escolas técnicas devem se inscrever no CNAP, firmar o Termo de Compromisso e informar as turmas criadas e os aprendizes nelas matriculados.

Os Serviços Nacionais de Aprendizagem devem se inscrever no CNAP e fornecer as informações sobre as turmas criadas e os aprendizes nelas matriculados, e não se submetem às normas de avaliação de competência da Portaria, referentes ao programa de aprendizagem inserido.

76) A quem compete fiscalizar as entidades formadoras e seus programas de aprendizagem?

Além da competência dos Conselhos Municipais, compete à Inspeção do Trabalho fiscalizar as entidades formadoras desde a sua inscrição no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP até a execução dos programas de aprendizagem, verificando sua estrutura e adequação à legislação trabalhista.

77) As entidades formadoras precisam realizar acompanhamento das atividades práticas do aprendiz?

A instituição formadora deve cumprir a obrigação de acompanhar o contrato de aprendizagem durante a formação teórica e prática, através de mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem, mediante registro documental das atividades teóricas e práticas pela entidade formadora, com a participação do aprendiz e da empresa, conforme art. 5º, VII da Portaria MTb 723/2012.

78) O estabelecimento cumpridor da cota pode promover treinamentos teóricos para o aprendiz?

Sim. Todavia, eventuais treinamentos ministrados pelo estabelecimento contratante não serão computados na formação teórica do programa de aprendizagem, mas sim na formação prática (Art. 35, §2°, IN 146/2018).

79) Como deve ser a divisão de carga horária teórica e prática do programa de aprendizagem?

A carga horária teórica e prática deve observar as disposições do Catálogo Nacional de Aprendizagem Profissional – Conap.

Para definição da carga horária teórica do programa de aprendizagem, a instituição deve utilizar como parâmetro a carga horária dos cursos técnicos homologados pelo Ministério da Educação – MEC, aplicando-se, no mínimo, quarenta por cento da carga horária do curso correspondente ou quatrocentas horas, o que for maior.

A carga horária teórica deve representar no mínimo 30% e, no máximo, 50% do total de horas do programa de aprendizagem.

A carga horária teórica específica, relativa à(s) ocupação(s) objeto do programa de aprendizagem, deverá corresponder no mínimo a 40% do total da carga horária teórica, exceto para programas voltados para o público de maior vulnerabilidade social, conforme definido na política nacional de assistência social.

80) Como deve ser a distribuição da carga horária teórica e prática do programa de aprendizagem ao longo do contrato?

A distribuição da carga horária teórica e prática é feita conforme definido pela entidade formadora no programa de aprendizagem, observando, no entanto, a obrigação de ser aplicado, no mínimo, 10% da carga horária teórica no início do contrato antes do encaminhamento para a prática profissional e distribuindo-se as demais horas no decorrer de todo o período do contrato de forma a garantir a complexidade progressiva das atividades práticas.

A distribuição das atividades teóricas e práticas deve estar prevista em calendário, anexo ao contrato de aprendizagem (Art. 8, VIII, IN 146/2018).

81) O aprendiz pode executar parte da carga horária teórica prevista no programa de aprendizagem com tarefas a serem realizadas em casa?

Não. Trata-se de contrato de trabalho especial. Portanto, a jornada referente a esse contrato, em nenhuma hipótese, pode ser cumprida na residência do aprendiz.

82) Existem disciplinas obrigatórias e comuns a todos os programas de aprendizagem?

Sim. As disciplinas relacionadas à formação teórica básica, que

contemplam a formação humana e científica, previstas no art. 10, III, da Portaria 723/12, são comuns a todos os programas de aprendizagem. São elas: comunicação oral e escrita, leitura e compreensão de textos e inclusão digital; raciocínio lógico-matemático, noções de interpretação e análise de dados estatísticos; diversidade cultural brasileira; organização, planejamento e controle do processo de trabalho e trabalho em equipe; noções de direitos trabalhistas e previdenciários, de saúde e segurança no trabalho e do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA; direitos humanos, com enfoque no respeito à orientação sexual, raça, etnia, idade, credo religioso ou opinião política; educação fiscal para o exercício da cidadania; formas alternativas de geração de trabalho e renda com enfoque na juventude; educação financeira e para o consumo e informações sobre o mercado e o mundo do trabalho; prevenção ao uso de álcool, tabaco e outras drogas; educação para a saúde sexual reprodutiva, com enfoque nos direitos sexuais e nos direitos reprodutivos e relações de gênero; de segurança pública voltadas para adolescentes e jovens; e incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, com enfoque na defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania.

Vale frisar que a formação teórica específica, relacionada à qualificação profissional, variará de acordo com a atividade profissional escolhida.

83) É possível a realização da parte teórica do Programa de Aprendizagem Profissional na modalidade à distância (EAD)?

A regra geral são os cursos teóricos presenciais.

Quando se trata de jovens e, principalmente, de adolescentes, público prioritário da aprendizagem, o processo educativo não consiste apenas na transmissão de conhecimentos que podem ser gravados em aulas, mas em um conjunto mais amplo de atitudes, valores e maneiras de pensar e trabalhar que só é passado na interação direta entre quem ensina e quem aprende e na convivência diária entre colegas. Dessa interação também se depreendem os valores, ensinados pelo exemplo, o que torna os instrutores presenciais insubstituíveis.

A oferta da teoria da Aprendizagem Profissional à distância é uma opção para o aprendiz ter acesso à profissionalização quando não for realmente viável a formação presencial, muito mais completa e efetiva;

e não uma opção mais conveniente e de mais baixo custo para as entidades formadoras e/ou para as empresas cumpridoras de cota.

Assim, excepcionalmente, atendendo interesse do Aprendiz, pode ser autorizada pelo Auditor-Fiscal do Trabalho a execução da parte teórica do programa de Aprendizagem Profissional na modalidade à distância, restrita a cursos e programas em locais em que:

> I - o potencial de contração de aprendizes no município seja inferior a 25 no setor econômico (comércio, serviços, indústria, agricultura e transporte, entre outros);
> II - sua implantação imediata não seja possível em razão de inexistência de estrutura educacional adequada para a aprendizagem.

Os cursos e programas na modalidade à distância devem também estar adequados aos referenciais descritos no anexo II da Portaria 723/2012.

Na modalidade à distância, o monitoramento da parte prática e teórica continua sob a responsabilidade da entidade formadora, que deve, portanto, acompanhar e avaliar diretamente as diversas etapas de desenvolvimento do aprendiz trabalhador.

84) É possível que o programa de aprendizagem seja ministrado, simultaneamente, por mais de uma entidade formadora, em regime de parceria?

Sim. Para isso, deve ser cadastrado e habilitado previamente o programa de parceria, onde devem estar consignados o papel de cada uma das parceiras.

A parceria é limitada a apenas duas instituições e pode ser formalizada entre quaisquer uma das instituições habilitadas em formação de aprendizagem profissional.

A formação em parceria só poderá ser executada após a validação do programa de parceria específico no CNAP.

As duas entidades devem efetivamente ministrar formação profissional, não podendo, uma delas, realizar apenas o acompanhamento da prática profissional e nem tampouco apenas assumir o papel de empre-

gador nos casos da contratação indireta.

As formadoras devem requerer a parceria justificando a necessidade da mesma, o que não pode se resumir em redução de custo.

Deve ser observado o artigo 15 da Portaria 723/2012.

85) Qual prazo de validade dos cursos de aprendizagem aprovados pelo Ministério da Economia?

O programa de aprendizagem inserido no CNAP tem prazo de vigência de dois anos contados a partir de sua validação.

O prazo de vigência do programa de aprendizagem profissional pode ser prorrogado por igual período salvo se houver quaisquer alterações legislativas ou em normas referentes à(s) ocupação(s) objeto do programa de aprendizagem.

86) Os cursos técnicos poderão ser reconhecidos como cursos de aprendizagem?

Os cursos de nível técnico serão reconhecidos como programas de aprendizagem profissional, quando ofertados por instituições de ensino devidamente regularizadas perante o respectivo órgão competente do sistema de ensino e validados de acordo com os critérios previstos na Portaria 723/2012.

A formação profissional como parte integrante do contrato de aprendizagem deve ser gratuita para o aprendiz.

A instituição de educação profissional e tecnológica interessada em ofertar programas na modalidade de aprendizagem profissional deverá proceder ao registro eletrônico no Cadastro Nacional de Aprendizagem do Ministério da Economia.

A duração do contrato de aprendizagem deverá coincidir com o termo inicial e final do programa de aprendizagem.

Excepcionalmente, quando o curso técnico tiver duração superior à do programa de aprendizagem, o contrato poderá ser celebrado após o início do curso, observadas as seguintes condições:

I - o início e término do contrato de aprendizagem e do programa de aprendizagem deverão coincidir com o início e término dos respectivos módulos;
II - o contrato deverá englobar o mínimo de módulo (s) que assegurarem a formação técnico profissional metódica completa, necessária para a certificação do curso de aprendizagem correspondente a uma ocupação prevista na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;
III - a carga horária teórica não poderá ser inferior a quatrocentas horas.
IV - A aplicação da exceção prevista neste parágrafo restringe-se à formação ofertada em escolas técnicas públicas e no âmbito da gratuidade dos Serviços Nacionais de Aprendizagem.

87) A entidade formadora e/ou seu respectivo programa de aprendizagem pode ser suspenso do CNAP?

Pode sim. Nos casos de constatação de divergência das informações sobre as turmas previstas e/ ou confirmadas e sobre os aprendizes vinculados a essas turmas cadastrados pela entidade formadora com a base de dados do Ministério da Economia ou omissão na informação dos dados, a entidade será notificada e terá o prazo máximo de 30 dias para atualização e/ou correção dos dados. Em caso de não correção no prazo, a entidade será suspensa até que a incorreção seja sanada.

Além disso, quando identificada pela Fiscalização do Trabalho a inadequação dos programas de aprendizagem à legislação ou a execução em desacordo com as informações constantes do CNAP, haverá suspensão do cadastro da entidade ou do programa.

Quando suspenso o cadastro da entidade, não serão permitidos novos cadastramentos, validações e abertura de turmas.

Quando suspenso o programa, a entidade responsável por este não poderá abrir novas turmas no programa suspenso, cadastrar e/ou validar novos programas para a mesma ocupação, arco ocupacional ou itinerário formativo.

Quando a entidade matriz, filial ou unidade sem CNPJ estiver suspensa ou possuir algum programa suspenso, esta não poderá cadastrar e/ou ter validados programas na modalidade à distância em nível nacional.

Quando se tratar de suspensão de uma entidade matriz serão suspensas automaticamente suas unidades sem CNPJ.

A entidade ou o programa poderão ser suspensos por um ano em caso de reincidência.

A entidade será suspensa nacionalmente por cinco anos caso atue em desacordo com a legislação em dois ou mais estados.

Tema 10: Aprendizagem concomitante/consecutiva

88) O aprendiz pode celebrar contratos de aprendizagem com mais de um empregador simultaneamente?

Não há óbice legal que impeça o aprendiz de ter mais de um contrato de trabalho simultaneamente, no entanto há algumas regras básicas que devem ser cumpridas para o menor de 18 anos:

- Deve haver a soma de jornadas dos vínculos de trabalho do menor que não pode ultrapassar de 6 horas diárias;
- Se o aprendiz tiver concluído o ensino fundamental, a jornada poderá ser de 8 horas desde que a mesma envolva atividades teóricas e práticas no mesmo dia.
- A jornada estipulada pela entidade formadora deve respeitar os direitos assegurados pelo ECA.

89) O jovem pode ser aprendiz por duas ou mais vezes na mesma empresa?

Não é possível a pactuação de contratos de aprendizagem sucessivos com o mesmo empregado sob pena de o segundo contrato ser considerado por prazo indeterminado, salvo quando for observado o interstício mínimo de 6 (seis) meses entre o término do primeiro contrato de aprendizagem e o início do segundo contrato de aprendizagem.

90) O jovem pode fazer o mesmo curso de aprendizagem mais de uma vez?

Não. O mesmo jovem pode celebrar contratos sucessivos de aprendizagem sem obrigatoriedade de observância de um interstício mínimo, des-

de que em empresas diferentes e no limite da faixa etária de 14 a 24 anos.

Não há, entretanto, a possibilidade de que o aprendiz realize o mesmo curso de aprendizagem mais de uma vez, exceto se, por alguma justificativa legal, o jovem não houver terminado aquele curso com certificação.

Tema 11: Descaraterização do contrato de aprendizagem

91) Quais são as hipóteses de descaracterização do contrato de aprendizagem?

O contrato de aprendizagem será descaracterizado quando houver descumprimento das disposições legais e regulamentares relativas à aprendizagem, tais como:

- matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino médio;
- inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem, desenvolvido sob a orientação das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica;
- programa de aprendizagem desenvolvido em conformidade com a regulamentação do Ministério da Economia;
- correlação entre as atividades práticas executadas pelo aprendiz e as previstas no programa de aprendizagem;
- contratação de entidades sem fins lucrativos não inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem ou com programa de aprendizagem não validado no referido Cadastro.

92) Quais são as consequências da descaracterização do contrato de aprendizagem?

Descaracterizada a aprendizagem, caberá a lavratura dos autos de infração pertinentes, e o contrato de trabalho passará a ser considerado por prazo indeterminado, com as consequências jurídicas e financeiras decorrentes ao responsável.

Quando a contratação do aprendiz ocorrer por intermédio de entidade sem fins lucrativos, o ônus da descaracterização caberá ao estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem, com o qual o vínculo empregatício será estabelecido diretamente.

A nulidade do contrato de aprendizagem firmado com menor de

dezesseis anos implica a imediata rescisão contratual, sem prejuízo das sanções pertinentes e do pagamento das verbas rescisórias devidas.

A configuração direta do vínculo empregatício não se aplica aos órgãos da Administração Pública, que tenham contratado aprendizes.

93) Quem é a autoridade competente para promover a descaracterização do contrato de aprendizagem?

Compete ao Auditor-Fiscal do Trabalho promover a descaracterização do contrato de aprendizagem, quando identificada pela fiscalização a inadequação dos programas de aprendizagem à legislação ou a sua execução em desacordo com as informações constantes do CNAP.

94) A quem compete acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?

O estabelecimento deve designar formalmente um monitor que ficará responsável pela coordenação e acompanhamento das atividades práticas do aprendiz, buscando garantir uma formação que possa 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. 65, § 1º, do Decreto nº 9.579/2018).

Compete também à entidade qualificadora acompanhar as atividades práticas dos aprendizes nas empresas por meio de mecanismos documentais e profissional por ela designado.

Tema 12: Aprendizagem PCD

95) Quais as particularidades do contrato do aprendiz PCD?

Para o aprendiz com deficiência não há limite máximo de idade.

No contrato de aprendizagem da Pessoa com Deficiência, não se aplica o prazo máximo de dois anos. O tempo adicional estipulado no contrato de aprendizagem deve ser fundamentado nos aspectos relacionados à deficiência avaliados individualmente, devendo ser elaborado plano de curso complementar.

Os aprendizes PCD com idade igual ou superior a 18 anos não precisam comprovar matrícula e frequência à escola, apenas no próprio programa de aprendizagem.

A rescisão antecipada do contrato de aprendizagem da PCD por desempenho insuficiente ou inadaptação não pode ocorrer quando

constatado ausência de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades.

96) Existe limite de duração do contrato de aprendizagem para o aprendiz PCD?

Não existe. Contudo, não é possível um contrato de Aprendizagem Profissional com duração indeterminada. O objetivo é a qualificação profissional e ela deve ser alcançada. A duração superior a 2 (dois) anos deve ser justificada e fundamentada em aspectos relacionados à deficiência.

Na elaboração do programa de aprendizagem, a entidade qualificadora deve estipular a carga horária necessária à formação profissional da pessoa com deficiência. No entanto, se o programa não for específico para pessoas com deficiência, na celebração do contrato de Aprendizagem Profissional, a adequação do prazo deve ser fundamentada e estendida, conforme o caso.

97) O aprendiz PCD é contabilizado para qual cota?

A Lei Brasileira de Inclusão – LBI determina que o aprendiz com deficiência seja computado apenas para a cota de aprendizagem, não para a cota de pessoas com deficiência (art. 101, LBI).

98) Caso a empresa pendente com a cota de PCD opte por contratá-los na condição de aprendizes, a fiscalização da cota de PCDs pode ser suspensa?

A empresa pode requerer ao Auditor-Fiscal do Trabalho a celebração de Termo de Compromisso para concessão de prazo de até 2 anos para o preenchimento da Cota de Pessoas com Deficiência. Nessa hipótese, a empresa compromete-se obrigatoriamente com o desenvolvimento de programas de aprendizagem profissional de pessoas com deficiência (art. 17, §3º da IN 98/2012). Durante esse prazo, a fiscalização da cota de PCD fica suspensa.

99) A pessoa com deficiência perde o benefício de prestação continuada – BPC quando é contratada como aprendiz?

A contratação da Pessoa com Deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do BPC, limitado a 2 anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício (art. 3º Lei 12.470 /11). Os rendimentos decorrentes de aprendizagem não serão computados para os fins

de cálculo da renda familiar per capita considerada para concessão do benefício de prestação continuada (art. 105, LBI).

Tema 13: Rescisão do contrato de aprendizagem

100) Quais são as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem?

O contrato de aprendizagem será rescindido antecipadamente nas seguintes situações:

> I - quando o aprendiz completar vinte e quatro anos antes da data prevista para o término do contrato;
> II - quando houver desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, que devem ser comprovados mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade executora da aprendizagem;
> III - em casos de falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT;
> IV - quando a ausência injustificada à escola regular implicar em perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;
> V - a pedido do aprendiz;
> VI - fechamento do estabelecimento, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso gere prejuízo ao próprio aprendiz;
> VII - por morte do empregador constituído em empresa individual;
> VIII - na rescisão indireta.

101) Quais são as verbas rescisórias devidas em cada uma das hipóteses de rescisão do contrato de aprendizagem?

VERBAS RESCISÓRIAS											
Causas da Rescisão		Saldo de Salário	Aviso Prévio	13º Salário		Férias +1/3		FGTS		Indenização do art. 479CLT	Indenização do art. 480CLT
				Integral	Proporcional	Integral	Proporcional	Saque	Multa		
Rescisão a termo	Término do contrato	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Rescisão antecipada	Implemento da idade	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
	Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Falta disciplinar grave (art. 482 CLT)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Ausência injustificada à escola que implica perda do ano letivo	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	A pedido do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Fechamento do estabelecimento sem possibilidade de transferência para outro e sem prejuízo ao aprendiz ou morte do empregador constituído em empresa individual.	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO
	Rescisão indireta	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO
	Descaracterização, quando não se puder transformar o contrato para por prazo indeterminado	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO

Tema 14: Salário do aprendiz

102) Qual deve ser o salário do aprendiz?

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo-hora, observando-se, caso exista, melhor condição salarial, podendo esta ser o salário mínimo regional ou o piso da categoria estabelecido em instrumento coletivo, quando houver previsão expressa de aplicabilidade ao aprendiz.

Além das horas destinadas às atividades práticas, deverão ser computadas no salário também as horas destinadas às atividades teóricas.

103) O aprendiz tem direito ao adicional noturno?

Sim. O aprendiz, maior de 18 anos, que cumpra jornada em horário noturno faz jus ao recebimento do respectivo adicional. O aprendiz menor de 18 anos não pode trabalhar em horário noturno.

104) O aprendiz tem direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade?

Sim. O aprendiz maior de 18 anos que trabalhe exposto a insalubridade e/ou periculosidade tem direito ao adicional legal, como os demais empregados.

O adicional de insalubridade é devido sobre o salário mínimo, conforme art. 192 da CLT, independentemente do valor salarial recebido pelo aprendiz. Por sua vez, o adicional de periculosidade é devido sobre o valor salarial recebido pelo aprendiz. Havendo a incidência desses dois adicionais, o aprendiz receberá apenas o de maior valor.

Os aprendizes menores de 18 estão proibidos de trabalhar em locais insalubres e perigosos.

105) Como é calculado o salário do aprendiz?

O salário deve ser anotado uniformemente na CTPS, no contrato de aprendizagem e na ficha de registro, identificando se o valor é mensal ou por hora.

Escolhendo fixar o salário por hora, deve-se aplicar a fórmula abaixo a cada mês para o cálculo do valor a ser pago mensalmente.

Por outro lado, escolhendo fixar o salário mensal, deve-se atentar para usar como referência no cálculo, os dias trabalhados em me-

ses com 31 dias, visto ser mais vantajoso para o aprendiz. Nesse caso, o salário será fixo em todos os meses independentemente do número de dias.

Segue a fórmula para o cálculo do salário mensal do aprendiz:

> Salário Mensal = (Salário-hora x horas trabalhadas semanais x número de semanas no mês x 7) / 6

Esta fórmula já abrange o repouso semanal.

A tabela abaixo indica o número de semanas de acordo com o número de dias no mês:

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

106) 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.

Assim, devem ser descontados, por exemplo, o percentual do INSS, do vale-transporte, as faltas e os atrasos injustificados e não abonados.

107) A falta ao curso teórico de aprendizagem pode ser descontada no salário do aprendiz?

Sim. 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.

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

O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão.

Tema 15: Jornada e descanso

109) Qual deve ser a jornada diária de trabalho do aprendiz?

A jornada do aprendiz é aquela definida no programa e contrato de aprendizagem.

A regra geral para a jornada diária do aprendiz é que sua duração não exceda seis horas diárias. Art. 432 da CLT.

A legislação admite jornada diária excepcional de 8 horas, desde que o aprendiz tenha concluído o ensino fundamental e que a jornada diária envolva tanto atividades teóricas como práticas, não se admitindo a execução apenas de uma dessas atividades.

A jornada diária de trabalho do aprendiz deve ser previamente definida pela entidade formadora no momento da formatação do plano de curso.

Ressaltamos que o período de deslocamento do local da teoria para o local da prática ou vice-versa, quando ocorrem no mesmo dia, deve ser computado na jornada de trabalho do aprendiz, vez que se trata de continuidade da jornada diária, independentemente do intervalo intrajornada para repouso e alimentação. O tempo de deslocamento entre os locais de formação prática e teórica será considerado tempo de horas práticas, uma vez que deve ser respeitado o limite mínimo de horas teóricas.

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 – ECA.

110) O aprendiz pode trabalhar nos feriados?

O trabalho aos feriados não é permitido, pois exigiria a concessão de folga semanal compensatória, conforme determinação legal, o que é vedada aos aprendizes nos termos do art. 432 da CLT (art. 18, IN 146/2018).

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

Não. 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.

No entanto, para que isso seja permitido, a instituição formadora, responsável pelo acompanhamento da formação profissional, inclusive na etapa prática, deve ter condições de acompanhar os contratos em qualquer que seja o horário de trabalho.

112) É necessário controle de ponto do aprendiz na parte teórica e prática?

Sim. O aprendiz é um empregado e o estabelecimento que possua a partir de 10 (dez) empregados, aprendizes ou não, está obrigado a efetuar o registro do controle de jornada dos empregados, que pode ser manual, mecânico ou eletrônico.

O controle de jornada do aprendiz deve ser feito tanto durante a formação prática quanto durante formação teórica. O controle de frequência às aulas feito pelo instrutor da etapa teórica não substitui o registro de controle de jornada do empregado aprendiz.

113) O aprendiz tem direito aos intervalos interjornada e intrajornada?

Sim. Os intervalos intrajornada e interjornada, previstos nos arts. 66 e 71 da CLT, se aplicam aos contratos de aprendizagem.

Caso o empregador conceda intervalo intrajornada a maior do que o devido em lei o tempo excedente será considerado liberalidade e, portanto, deverá ser computado na jornada. Por exemplo, se na jornada de 6 horas, o empregador resolver conceder intervalo de 1 hora em substituição aos 15 minutos legais, os 45 minutos excedentes serão incluídos na jornada de 6 horas, portanto, o aprendiz continua permanecendo no

ambiente de trabalho por 6 horas e 15 minutos.

114) A jornada de trabalho do aprendiz pode ser alterada durante o curso do contrato?

No curso do contrato não será permitido alterar a duração da jornada. Isso porque o prazo contratual vincula-se à distribuição da carga horária do programa pela jornada diária. O aumento da jornada diária acarretaria a redução do prazo contratual e a diminuição da jornada o aumentaria.

O primeiro caso seria prejudicial ao aprendiz por reduzir o tempo de serviço e o segundo caso provocaria uma prorrogação do contrato que é legalmente proibida.

115) O horário de trabalho do aprendiz pode ser alterado durante o curso do contrato?

A alteração do horário de trabalho é possível mediante celebração de termo aditivo ao contrato de aprendizagem, assinado pelas partes e pela entidade formadora, se não houver prejuízo ao aprendiz.

Só são lícitas as alterações das condições do contrato de trabalho por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente.

Vale ainda frisar que não se pode confundir alteração no horário de trabalho com redução ou ampliação de jornada de trabalho, que são vedadas, inclusive porque a carga horária total já deve estar previamente explícita no Programa de Aprendizagem.

116) 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 a jornada seja rigorosamente respeitada, e que não exceda a jornada máxima de 6 horas, visto que a jornada superior a 6 horas não pode ser exclusivamente de prática profissional. As folgas e recessos devem estar previstas no programa de aprendizagem e no calendário, vez que deve ser assegurada a proporcionalidade de formação teórica e prática.

Tema 16: Direitos do aprendiz

117) O aprendiz tem direito a férias?

Sim. O aprendiz, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato, tem direito ao gozo de férias.

As faltas injustificadas do aprendiz terão reflexos no período de férias, conforme previsto no art. 130 da CLT.

As férias devem estar previstas no programa de aprendizagem, contrato de aprendizagem e no calendário.

118) Quando as férias do aprendiz devem ser gozadas?

O período de gozo de férias do aprendiz deve ser definido no programa de aprendizagem, não podendo o empregador fixá-lo em período diverso do estipulado pela entidade formadora, conforme art. 68 do Decreto nº 9.579/2018.

Ao contrário do que ocorre nos demais contratos de trabalho em que o empregador define o período de gozo de férias do trabalhador, nos contratos de aprendizagem essa prerrogativa cabe à entidade formadora.

No caso de aprendiz com idade inferior a 18 anos, as férias deverão sempre coincidir com as férias escolares (art. 432, § 2º, da CLT).

Para os aprendizes maiores de 18 anos, as férias devem coincidir preferencialmente com as férias escolares.

Para os contratos com prazo inferior a 2 anos, o gozo das férias não é obrigatório, sendo permitido pagamento da indenização substitutiva.

Caso o programa de aprendizagem seja omisso quanto ao período de gozo de férias do aprendiz, não poderá o empregador defini-lo, devendo as férias ser indenizadas na rescisão.

Os programas de aprendizagem que permitem contratos com prazos de 2 anos devem estipular o período de férias, no qual o aprendiz não poderá realizar atividades práticas e teóricas. Nesse caso, o período de férias deve estar abrangido dentro do prazo de 2 anos do contrato.

Portanto, o período de gozo de férias deve observar os seguintes requisitos cumulativamente:

- Ter completado o período aquisitivo de 12 meses;
- Estar previamente previsto no programa de aprendizagem e consequentemente no contrato de aprendizagem;
- Coincidir com as férias escolares, caso o aprendiz seja menor de 18 anos de idade.

119) As férias do aprendiz podem ser parceladas?

Sim. A hipótese de parcelamento das férias, prevista no art. 134, §1°, da CLT introduzido pela Lei 13.467/2017 também se aplica aos aprendizes, desde que observadas as regras próprias de férias dos aprendizes.

Caso o aprendiz seja menor de 18 anos, todos os períodos de férias parceladas devem coincidir com o período de férias escolares.

120) Em quais hipóteses as férias coletivas serão consideradas como licença remunerada para o aprendiz?

As férias coletivas, concedidas aos demais empregados do estabelecimento, serão consideradas como licença remunerada ao aprendiz, quando:

> I – divergir do período de férias previsto no programa de aprendizagem;
> II – as férias coletivas não coincidirem com o período de férias escolares para os aprendizes menores de 18 anos de idade;
> III – houver atividades teóricas na entidade formadora durante o período das férias coletivas.

As hipóteses de licença remunerada previstas acima não poderão ser consideradas como período de férias e o aprendiz deverá continuar frequentando as atividades teóricas caso as mesmas estejam sendo ministradas.

121) O aprendiz tem direito a FGTS?

Sim. A contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) corresponderá a 2% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

122) O aprendiz goza de direitos previdenciários?

Sim. Os aprendizes gozam de proteção previdenciária.

123) O aprendiz tem direito ao vale transporte?

Sim, é assegurado o vale transporte ao aprendiz para deslocamento residência/empresa e vice-versa e também para o deslocamen-

to residência/entidade formadora e vice-versa. Caso as aulas práticas do programa de aprendizagem ocorram em local diverso da empresa contratante, esta deverá assegurar o vale transporte da mesma forma. Caso, no mesmo dia, o aprendiz tenha que se deslocar para empresa e para entidade formadora, devem ser fornecidos vales transporte suficientes para todo o percurso.

124) 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 sem justa causa por iniciativa da empresa, terá direito ao Seguro-Desemprego, desde que sejam preenchidos também os demais requisitos legais.

125) Ao aprendiz se aplicam as cláusulas sociais previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho?

Nos termos do art. 69 do Decreto nº 9.579/2018, a regra geral é que não haja extensão das cláusulas sociais dos acordos e convenção coletiva aos aprendizes. Assim, as cláusulas sociais se aplicam aos aprendizes apenas quando houver previsão expressa nas convenções e acordos coletivos e desde que não excluam ou reduzam outros direitos dos aprendizes.

Tema 17: Casos especiais - preso ou em cumprimento de medida socioeducativa

126) Caso o aprendiz seja preso ou internado para cumprimento de medida socioeducativa, quais são os impactos no contrato de aprendizagem?

Caso o aprendiz seja preso, em circunstância alheia à previsão do art. 482 da CLT, ou seja internado para cumprimento de medida socioeducativa, o contrato de aprendizagem ficará suspenso, não podendo haver rescisão do contrato durante o período de suspensão que perdurará enquanto não for possível o seu retorno ao trabalho e o aprendiz continua contando para a cota de aprendizagem.

Durante o período de suspensão do contrato, não há pagamento de salários e demais encargos trabalhistas.

No seu retorno, se o contrato de aprendizagem já tiver alcançado o

seu término, ele deverá ser desligado. No entanto, se o contrato estiver em curso, ele deverá retomar as atividades do programa.

O aprendiz será certificado pelos módulos que tiver concluído com aproveitamento.

A empresa deve solicitar ao órgão competente a certidão da prisão ou internamento.

127) Caso o aprendiz seja afastado para gozo de auxílio doença comum ou acidentário, ou ainda aposentado por invalidez, quais são os impactos no contrato de aprendizagem?

Ocorrendo a incapacidade para o trabalho, haverá a interrupção do contrato durante os primeiros 15 dias. A partir do 16º dia a incapacidade laborativa importará na suspensão do contrato, momento a partir do qual o empregador estará desonerado do pagamento dos salários, que ficará a cargo do INSS, caso ele tenha adquirido a carência exigida na legislação previdenciária (12 meses).

Durante o gozo do benefício, o contrato de aprendizagem ficará suspenso, não podendo haver rescisão do contrato durante o período de suspensão que perdurará enquanto não for possível o seu retorno ao trabalho. Durante esse período, o aprendiz continua a contar para a cota de aprendizagem.

Durante o período de suspensão do contrato por auxílio doença comum, não há pagamento de salários e demais encargos trabalhistas.

Já se o auxílio doença for decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional, não é devido o salário, mas é devido o recolhimento do FGTS durante o afastamento, bem como deve ser assegurada a estabilidade de 12 meses após a cessação do benefício.

No seu retorno, se o contrato de aprendizagem já tiver alcançado o seu término, ele deverá ser desligado. No entanto, se o contrato estiver em curso, ele deverá retomar as atividades do programa.

O aprendiz será certificado pelos módulos que tiver concluído com aproveitamento.

Para maiores informações referente à estabilidade, ver pergunta 136.

128) Caso o aprendiz seja afastado para o serviço militar obrigatório ou outro encargo civil público quais são os impactos no contrato de aprendizagem?

Esses casos de afastamento não são motivações para o desligamen-

to do aprendiz. O contrato ficará suspenso até o retorno do aprendiz.

Se o prazo final do contrato ocorrer durante o afastamento, a rescisão deverá ser realizada quando do retorno do aprendiz.

Se o aprendiz retornar antes do prazo final do contrato, a relação de emprego continua nas mesmas condições até o término do contrato.

No entanto, desejando repor o período de afastamento, é necessário haver acordo prévio entre todas as partes interessadas, incluindo a entidade formadora, que deverá elaborar um cronograma de reposição de aulas referente a tal período e deve haver aditivo ao contrato e as devidas formalizações.

É importante lembrar que cabe ao empregador efetuar os recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) durante o período de afastamento (art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90).

Tema 18: Estabilidade - aprendiz

129) A aprendiz tem direito à estabilidade decorrente de gravidez?

Sim. O contrato de aprendizagem é uma espécie de contrato por prazo determinado e a estabilidade foi a ela estendida pela Súmula 244 do TST.

Na ocorrência de gravidez durante o contrato pode haver uma prorrogação excepcional do contrato de aprendizagem até o fim do período de estabilidade, ainda que seja ultrapassado o prazo máximo de 2 anos do programa de aprendizagem ou a idade máxima de 24 anos de idade.

Não se trata de transformação do contrato a termo em contrato por prazo indeterminado, devendo permanecer inalterados todos os pressupostos do contrato de aprendizagem inicial, inclusive jornada de trabalho, salário e recolhimentos dos respectivos encargos.

No entanto, caso seja impossível a continuidade da parte teórica, a jornada será exclusivamente de atividades práticas.

130) O aprendiz tem direito à estabilidade decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional?

Sim. O contrato de aprendizagem é uma espécie de contrato por prazo determinado e a estabilidade foi a ele estendida pela Súmula 378 do TST.

Para ter direito à estabilidade é necessário que o afastamento seja superior a quinze dias e haja recebimento do auxílio-doença acidentário.

O empregado aprendiz acidentado goza de estabilidade de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, conforme preconiza-

do no art. 118 da Lei nº 8.213/1991:

Aplica-se ao empregado aprendiz as regras de estabilidade acidentária nos mesmos moldes traçados para a aplicação da estabilidade gestante.

131) Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença maternidade, acidente do trabalho ou gozo do benefício de 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 do acidente do trabalho, deverá ser recolhido o FGTS do aprendiz.

No período de afastamento em razão da licença maternidade, acidente do trabalho ou gozo do benefício de auxílio-doença, o (a) aprendiz se afastará de suas atividades, sendo-lhe garantido o retorno ao mesmo programa de aprendizagem, caso ainda esteja em curso, devendo a entidade formadora certificar o (a) aprendiz pelos módulos que concluir com aproveitamento.

132) O aprendiz pode se candidatar a cargo eletivo da CIPA?

Não. O aprendiz não pode se candidatar a NENHUM cargo eletivo de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), visto ser incompatível com a natureza do contrato de aprendizagem que tem por objetivo a qualificação profissional do aprendiz.

133) O aprendiz pode se candidatar a cargo eletivo de dirigente sindical?

Não. Não é permitido ao aprendiz se candidatar a cargo de dirigente sindical, nem a cargo de direção de CIPA, pela incompatibilidade com o contrato de aprendizagem.

134) Ao aprendiz se aplica as sanções disciplinares previstas na CLT?

Sim. As sanções disciplinares por condutas indevidas do empregado, a serem aplicadas pelo empregador, consistem em advertência, suspensão (art. 474, CLT) e demissão por justa causa (art. 482, CLT).

135) As infrações disciplinares cometidas pelo aprendiz podem embasar laudo técnico de desempenho insuficiente ou inadaptação?

Não. As infrações disciplinares deverão ser punidas com as sanções previstas na CLT, quais sejam, advertência, suspensão de até 30 dias e justa causa.

Obviamente, o laudo técnico de desempenho insuficiente ou inadaptação pode mencionar as infrações disciplinares do aprendiz, que eventualmente tenham colaborado para prejudicar o seu desenvolvimento nas atividades contratuais.

Contudo, o fundamento do laudo jamais poderá ser somente disciplinar, devendo se basear em questões relacionadas ao aproveitamento do aprendiz no desenvolvimento das atividades teóricas e/ou práticas.

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

Não. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal (art. 477, caput, da CLT).

Entretanto, caso tenha menos de 18 anos, a quitação das verbas rescisórias pelo aprendiz deverá ser assistida pelo seu representante legal (art. 439, CLT). Se legalmente emancipado, nos termos do Código Civil, poderá ele próprio dar quitação dos valores pagos.

137) Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?
O contrato de aprendizagem extinguir-se-á:

> I - no seu termo final;
> II - quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;
> III – antecipadamente, nas seguintes hipóteses:
> a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
> b) falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT;
> c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;
> d) a pedido do aprendiz.
> IV – quando ocorrer o fechamento do estabelecimento sem que seja possível a transferência para outro, sem que exista prejuízo ao aprendiz;
> V – na hipótese de morte do empregador constituído em empresa individual;
> VI – quando houver a descaracterização do contrato de aprendizagem pela Inspeção do Trabalho, sem que possa ser transformado em contrato por prazo indeterminado em razão da idade do aprendiz;
> VII – nos casos de rescisão indireta.

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

O desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, que devem ser comprovados mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade executora da aprendizagem, a quem cabe a sua supervisão e avaliação.

O atesto deve levar em consideração as avaliações de desempenho realizadas ao longo do contrato de aprendizagem, não podendo se basear exclusivamente em declarações da empresa.

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

O empregador terá até dez dias contados a partir do término do contrato para entregar ao empregado os documentos que comprovem

a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

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

Ao término do contrato de aprendizagem, havendo continuidade do vínculo, o contrato passa a vigorar como contrato por prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes, bastando serem promovidas as devidas alterações contratuais e demais ajustes quanto às obrigações trabalhistas.

141) A 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, que é 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.

No CAGED deve ser sinalizada a condição de aprendiz.

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

Sim, devendo-se informar, de acordo com instruções contidas no Manual de Orientação Informação da Rais, disponível no *site* do Ministério do Trabalho (http://www.trabalho.gov.br).

143) A quem o aprendiz pode recorrer quando tiver dúvidas ou encontrar situações inadequadas no decorrer do contrato de trabalho?

O aprendiz deve utilizar os instrumentos de acompanhamento para expor as situações irregulares ou inadequadas durante a realização das atividades teóricas e práticas do programa de aprendizagem. O aprendiz pode ainda buscar orientação com a formadora ou com a Superintendência Regional do Trabalho.


SINAIT
Sindicato Nacional dos
Auditores Fiscais do Trabalho
www.sinait.org.br