**Contrato de Aprendizagem – Análises geral e especial, dirigida a Notários e Registradores – Anderson Herance.**

O autor é advogado em São Paulo e pós-graduado em Direito de Família e Sucessões pelo Centro de Extensão Universitária de São Paulo. É coordenador da Consultoria INR e coeditor das Publicações INR, além de diretor do Grupo SERAC.

**SUMÁRIO**

1. Introdução – Da contratação de aprendizes.

2. Da estrutura legislativa.

3. Dos específicos conceitos e regras.

3.1. Do aprendiz.

3.2. Do contrato de aprendizagem.

3.3. Da Formação Técnico-Profissional metódica.

3.4. Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica.

3.5. Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizes.

3.6. Das Espécies de Contratação do Aprendiz.

3.7. Da Remuneração do Aprendiz.

3.8. Da Jornada de Trabalho do Aprendiz.

3.9. Das Atividades Teóricas e Práticas.

3.10. Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, da Contribuição Previdenciária destinada ao INSS e do Imposto de Renda Retido na Fonte – IRRF.

3.11. Das Férias.

3.12. Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho.

3.13. Do Vale-Transporte.

3.14. Das Hipóteses de Extinção do Contrato de Aprendizagem.

3.15. Do Certificado de Qualificação Profissional de Aprendizagem.

3.16. Da Inspeção do Trabalho na Fiscalização da Aprendizagem.

3.17. Do Planejamento da Fiscalização da Aprendizagem.

3.18. Do Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP, destinado ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.

3.19. Do Manual da Aprendizagem.

**1. Introdução – Da contratação de aprendizes.**

Oferecer oportunidades de trabalho a menores aprendizes, além de relevante missão social, é imposição legal a que quase todos os empregadores estão sujeitos. A relação de aprendizagem, contudo, é rica em peculiaridades, pois nesse ambiente se almeja, preponderantemente, a formação do jovem que está prestes a percorrer seu caminho profissional.

Com efeito, se a tônica da contratação celetista ordinária é o incremento da atividade econômica do empregador, o especial contrato de emprego entabulado com o aprendiz, a seu turno, visa, antes, preparar aquele que há pouco deixou a infância para bem se desenvolver profissionalmente e, assim, preencher o vazio de que se ressente boa parte dos núcleos produtivos brasileiros.

Busca-se com a aprendizagem permitir ao inexperiente acumulação de conhecimento e vivência, para que, não muito tempo depois, revele-se o então jovem adulto verdadeiramente capaz de exercer o ofício por ele eleito.

Aproveita à sociedade a formação de mão de obra competente e o legislador encarregou também o empregador da missão de concebê-la.

E nessa ordem de contexto estão inseridos os notários e registradores brasileiros, empregadores que são, em regra.

Este estudo carrega como alvo apresentar ao seu leitor funcional instrumento a respeito da sensível relação existente entre empregadores e empregados aprendizes.

É o que se verá doravante.

**2. Da estrutura legislativa.**

A contratação de menores aprendizes tem arrimo em densa estrutura legal e infralegal.

No plano vertical, localizada no topo da ossatura legislativa, a Constituição Federal (artigo 7º, inciso XXXIII), informa ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais “a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

Logo em seguida, ainda na ordem hierárquica de normas jurídicas proposta por Hans Kelsen, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em seus artigos 403 e 428 a 433, também cuida do tema.

No contorno regulamentar, coube ao Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, tratar do assunto.

Já no âmbito fiscalizatório, é a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT nº 97, de 30 de julho de 2012, que dita as diretrizes e os procedimentos respectivos.

Ainda, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de portaria (Portaria MTE nº 723, de 23 de abril de 2012), criou o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP, destinado ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica**[1].**

Por fim, revela-se de grande utilidade a compulsação do chamado Manual da Aprendizagem (versão de 14-01-14) – e respectiva errata –, idealizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Embora, por evidente, desprovido de valor legal, esse material informal auxilia sobremaneira o dia a dia de quem se relaciona com a aprendizagem.

**3. Dos específicos conceitos e regras.**

3.1. Do aprendiz.

Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem. O limite de vinte e quatro anos, contudo, não se aplica a aprendizes portadores de deficiência (artigo 2º do Decreto nº 5.598/2005), para os quais a contratação é possível mesmo após essa idade (artigo 8º da IN-SIT nº 97/2012).

3.2. Do contrato de aprendizagem.

O Contrato de aprendizagem é o (artigo 3º do Decreto nº 5.598/2005):

● contrato de trabalho especial;

● ajustado por escrito**[2];**

● convencionado por prazo determinado não superior a dois anos**[3];** e

● em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe (artigo 4º do Decreto nº 5.598/2005):

● registro e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social**[4];**

● matrícula e frequência escolar do aprendiz**[5]**, caso não haja concluído o ensino fundamental**[6];**

● inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica; e

● atendimento a programa de aprendizagem desenvolvido em conformidade com as diretrizes insertas na Portaria MTE nº 723/2012.

O descumprimento das disposições legais e regulamentares relativas à aprendizagem importará a nulidade do contrato respectivo, nos termos do artigo 9º da CLT**[7],** estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem, a menos que, quanto ao vínculo, o empregador obrigado à cota seja pessoa jurídica de direito público (artigo 5º do Decreto nº 5.598/2005).

E a descaracterização do contrato de aprendizagem – por descumprimento das disposições legais e regulamentares –, que acarreta, viu-se, sua nulidade, ocorre, especificamente (artigo 18 da IN-SIT nº 97/2012):

● na ausência de correlação entre as atividades práticas executadas pelo aprendiz e as previstas no programa de aprendizagem;

● pela contratação de entidades sem fins lucrativos não inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional ou com parâmetro em programa de aprendizagem não constante desse cadastro; e

● quando houver descumprimento da legislação trabalhista na execução do contrato de aprendizagem.

Descaracterizada a aprendizagem, caberá a lavratura dos autos de infração pertinentes e o contrato de emprego passará a ser considerado por prazo indeterminado, com as consequências jurídicas e financeiras dele decorrentes, a incidirem sobre todo o período contratual (§ 1º, do artigo 18 da IN-SIT nº 97/2012).

Mesmo quando a contratação acontecer por intermédio de entidade sem fins lucrativos, o ônus imposto pela nulidade pesará sobre o estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem, com quem o vínculo empregatício será estabelecido diretamente (§ 2º, do artigo 18 da IN-SIT nº 97/2012).

A nulidade do contrato de aprendizagem firmado com menor de dezesseis anos de idade implica a imediata extinção contratual, sem prejuízo da aplicação das sanções pertinentes e do pagamento das verbas rescisórias devidas (§ 3º, do artigo 18 da IN-SIT nº 97/2012).

3.3. Da Formação Técnico-Profissional metódica.

Entende-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho, o que se realiza com apoio em programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica (artigo 6º do Decreto nº 5.598/2005).

A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios (artigo 7º do Decreto nº 5.598/2005):

● garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;

● horário especial para o exercício das atividades; e

● capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

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

3.4. Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica.

São consideradas entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica (artigo 8º do Decreto nº 5.598/2005):

● os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

• 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; e

• Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP;

● as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

● as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional do Ministério do Trabalho e Emprego e registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente – CMDCA**[8],** quando atenderem a menores de dezoito anos.

As entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados apresentados.

Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida pelas outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no artigo 8º do Decreto nº 5.598/2005**[9].** Eventual insuficiência de cursos e ou vagas proporcionados pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem será verificada pela inspeção do trabalho (artigo 13 do Decreto nº 5.598/2005).

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional (artigo 32 do Decreto nº 5.598/2005).

3.5. Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizes.

Os estabelecimentos de qualquer natureza**[10]** são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional – independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos. No cálculo dessa porcentagem, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (artigos 9º e 10 do Decreto nº 5.598/2005).

Nada obstante, informa o § 1º, do artigo 2º da IN-SIT nº 97/2012 que na conformação numérica de aplicação do percentual, ficam obrigados a contratar aprendizes os estabelecimentos que tenham pelo menos sete empregados admitidos para o desempenho de funções que demandam formação profissional.

E para a definição das funções que demandam formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo certo que não estão incluídos nesse rol:

● as funções que reclamam, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior;

● as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II, e do parágrafo único, do artigo 62 da CLT**[11];** e, ainda,

● os empregados que executam os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973**[12],** bem como os aprendizes já contratados (artigos 10 e 12 do Decreto nº 5.598/2005**)[13].**

A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando (artigo 11 do Decreto nº 5.598/2005):

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

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

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

A aprendizagem para as atividades listadas imediatamente acima deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos (limitação máxima de idade não aplicável às pessoas com deficiência).

No mais, ficam dispensadas da contratação de aprendizes (artigo 14 do Decreto nº 5.598/2005):

● as microempresas e as empresas de pequeno porte**[14] [15] [16];** e

● as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional**[17].**

Informa-se, ainda, que os estabelecimentos obrigados a proporcionar colocações a aprendizes ficam compelidos a ofertar vagas a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre aqueles empregadores e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais (§ 2º, do artigo 429 da CLT – parágrafo acrescido pela Lei Federal nº 12.594, de 18 de janeiro de 2012, que, entre outras disposições, institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo).

3.6. Das Espécies de Contratação do Aprendiz.

Nos termos do artigo 15 do Decreto nº 5.598/2005, a contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III, do artigo 8º do mesmo Decreto (“as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente”).

Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente**[18]** pelo estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrevê-lo em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no artigo 8º do Decreto nº 5.598/2005.

A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos (a chamada contratação indireta), para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do artigo 9º do Decreto nº 5.598/2005, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato ou convênio entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, por meio do qual, entre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

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

● o estabelecimento obrigado ao cumprimento da quota de contratação assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática, em ambiente adequado (§ 2º, do artigo 7º da IN-SIT nº 97/2012**)[19],** da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

Referido contrato ou convênio pode conter cláusula específica com a indicação da parte responsável pela elaboração e consecução dos programas de segurança e saúde no trabalho previstos nas Normas Regulamentadoras nºs 7 e 9, aprovadas pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, para os aprendizes pertencentes à cota do estabelecimento e contratados por intermédio da entidade sem fins lucrativos (§ 3º, do artigo 7º da IN-SIT nº 97/2012).

3.7. Da Remuneração do Aprendiz.

Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo nacional hora.

Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, em que se especifique o salário mais favorável ao aprendiz**[20],** bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000 (artigo 17 do Decreto nº 5.598/2005).

O aprendiz maior de dezoito anos que labore em ambiente insalubre ou perigoso ou cuja jornada seja cumprida em horário noturno faz jus ao recebimento do respectivo adicional (parágrafo único, do artigo 11 da IN-SIT nº 97/2012).

3.8. Da Jornada de Trabalho do Aprendiz.

A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias. Não excederá oito horas para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica**[21]** (artigo 18 do Decreto nº 5.598/2005).

São expressamente vedadas a prorrogação e a compensação de jornada (artigo 19 do Decreto nº 5.598/2005), e não se aplicam ao contrato de aprendizagem as hipóteses previstas nos incisos I e II do artigo 413 da CLT**[22]** (§ 2º, do artigo 12 da IN-SIT nº 97/2012).

A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso (artigo 20 do Decreto nº 5.598/2005).

Quando o menor de dezoito anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas. 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**[23]** na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (artigo 21 do Decreto nº 5.598/2005).

Ainda, aplica-se à jornada do aprendiz, nas atividades práticas e teóricas, o disposto na seção III (Dos Períodos de Descanso), do Capítulo II, do Título II da CLT. Essa seção cuida dos intervalos intrajornada e interjornada, bem como do Descanso Semanal Remunerado ou Repouso Semanal Remunerado a que alude, também, a específica Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

3.9. Das Atividades Teóricas e Práticas.

As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino e com meios didáticos apropriados. As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados. É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem (artigo 22 do Decreto nº 5.598/2005).

As aulas práticas, a seu turno, podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica**[24]** ou no estabelecimento contratante. Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem (artigo 23 do Decreto nº 5.598/2005).

No mais, tem-se que:

● a entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa;

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

● nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem; e

● cabe aos empregadores e aos responsáveis pelos cursos de aprendizagem oferecer aos aprendizes condições de segurança, saúde e acessibilidade nos ambientes de aprendizagem, observadas as disposições dos artigos 157 e 405 da CLT, do artigo 29 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, do artigo 2º do Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, e das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho aprovadas pela Portaria nº 3.214/1978 (artigo 17 da IN-SIT nº 97/2012).

3.10. Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, da Contribuição Previdenciária destinada ao INSS e do Imposto de Renda Retido na Fonte – IRRF.

Aplicam-se as disposições da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, ao contrato de aprendizagem. Contudo, a contribuição ao FGTS corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz (artigo 24 do Decreto nº 5.598/2005 e § 7º, do artigo 15 da Lei nº 8.036/1990).

Já a Contribuição Previdenciária paga pelo aprendiz e a quota patronal respectiva não fogem ao ordinário. Assim porque o comando do artigo 28 da Lei Federal nº 8.212, de 24 de julho de 1991, inclui a remuneração paga ao aprendiz no conceito de salário de contribuição. Confira-se:

“Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)

(...)

§ 4º O limite mínimo do salário-de-contribuição do menor aprendiz corresponde à sua remuneração mínima definida em lei.

(...)”

De forma ainda mais incisiva prescreve o inciso II, do artigo 6º da Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009:

“Art. 6º Deve contribuir obrigatoriamente na qualidade de segurado empregado:

(...)

II - o aprendiz, maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a pessoa com deficiência, à qual não se aplica o limite máximo de idade, conforme disposto no art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pela Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005; (Redação dada pela Instrução Normativa RFB nº 1.453, de 24 de fevereiro de 2014)

(...)”

Também não destoa da regra comum a retenção do imposto de renda (IRRF), feita pelo empregador, incidente sofre a remuneração do empregado aprendiz (artigo 43, inciso I, do Decreto Federal nº 3.000, de 26 de março de 1999, e artigo 22 da Instrução Normativa RFB nº 1.500, de 29 de outubro de 2014).

3.11. Das Férias.

O período de férias do aprendiz deve ser definido no programa de aprendizagem, conforme estabelece a Portaria nº 723/2012, observado o seguinte (artigo 13 da IN-SIT nº 97/2012):

● as férias do aprendiz com idade inferior a dezoito anos devem coincidir, obrigatoriamente, com um dos períodos de férias escolares, sendo vedado o seu parcelamento, em conformidade com o disposto no § 2º, do artigo 136 e § 2º, do artigo 134 da CLT.

● as férias do aprendiz com idade igual ou superior a dezoito anos devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, em conformidade com o artigo 25 do Decreto nº 5.598/2005.

3.12. Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho.

As convenções e os acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais aos aprendizes quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis (artigo 26 do Decreto nº 5.598/2005). SUMÁRIO

3.13. Do Vale-Transporte.

É assegurado ao aprendiz o direito ao vale-transporte a que se referem a Lei Federal nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e o Decreto Federal nº 95.247, de 17 de novembro 1987 (artigo 27 do Decreto nº 5.598/2005**)[25]**.

3.14. Das Hipóteses de Extinção do Contrato de Aprendizagem.

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou ainda, antecipadamente, nas seguintes hipóteses (artigos 28 e 29 do Decreto nº 5.598/2005):

● desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem (caracterização mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, a quem cabe a supervisão e a avaliação do aprendiz);

● falta disciplinar grave (que se caracteriza por quaisquer das hipóteses descritas no artigo 482 da CLT);

● ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo (comprovada por meio de declaração oriunda da instituição de ensino);

● a pedido do aprendiz (pedido de demissão); e

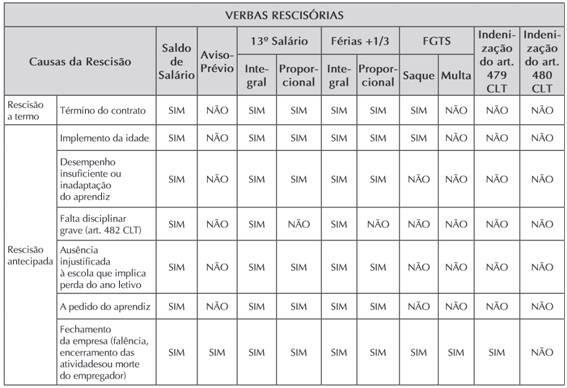
● fechamento da empresa em virtude de falência, encerramento das atividades da empresa e morte do empregador constituído em empresa individual (alínea “e”, do artigo 10 da IN-SIT nº 97/2012).

A diminuição do quadro de pessoal do empregador, ainda que em razão de dificuldades financeiras ou de conjuntura econômica desfavorável, não autoriza a resilição antecipada, por iniciativa patronal, dos contratos de aprendizagem em curso, que devem ser cumpridos até o seu termo final (§ 2º, do artigo 10 da IN-SIT nº 97/2012**)[26].**

Extinto naturalmente ou antecipadamente o contrato de aprendizagem**[27],** o empregador deve ficar atento para seguir empregando aprendizes de acordo com a quota estabelecida pelo artigo 9º do Decreto nº 5.598/2005.

É de se notar que o sistema garante estabilidade provisória ao aprendiz durante a vigência do contrato**[28]**, pois só permitiu a extinção antecipada deste se verificadas as hipóteses acima listadas. Até por essa característica do contrato de aprendizagem, não se lhe aplicam, em regra, os comandos dos artigos 479 e 480 da CLT (artigo 30 do Decreto nº 5.598/2005). Nada obstante, quando a extinção antecipada se der pelo fechamento da empresa em virtude de falência, encerramento da empresa e morte do empregador constituído em empresa individual, e só nessas hipóteses, fará jus o aprendiz à indenização prevista no artigo 479 da CLT (§1º, do artigo 10 da IN-SIT nº 97/2012).

Esgotado naturalmente o contrato de aprendizagem, isto é, no seu termo ou quando o aprendiz completa a idade limítrofe de 24 anos (exceto para os portadores de deficiência), ou antecipadamente, por ocasião das hipóteses acima enumeradas, fará esse especial empregado jus aos seguintes direitos e verbas, a depender da respectiva causa de terminação:



Nota do autor: tabela extraída do Manual do Aprendiz (versão de 14-01-14).

Revela-se importante ressaltar, ainda, que cabe ao fim do contrato de aprendizagem o procedimento de assistência sindical ou ministerial a que se refere o § 1º, do artigo 477 da CLT. Aliás, se o fim do respectivo contrato ainda encontrar menor o aprendiz, a quitação das verbas a ele devidas não prescindirá da assistência do seu representante legal (artigo 439 da CLT).

3.15. Do Certificado de Qualificação Profissional de Aprendizagem.

Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento será concedido, pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, o certificado de qualificação profissional, que deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado (artigo 31 do Decreto nº 5.598/2005).

3.16. Da Inspeção do Trabalho na Fiscalização da Aprendizagem.

Na fiscalização da aprendizagem, o auditor-fiscal do trabalho deve verificar**[29]** (artigo 19 da IN-SIT nº 97/2012):

● o cumprimento, pelos estabelecimentos, da regular cota de aprendizagem imposta pela legislação;

● a adequação do contrato de aprendizagem à legislação vigente;

● a conformação do programa de aprendizagem com as atividades desenvolvidas pelo aprendiz no estabelecimento, com especial observância da: a) compatibilidade do programa do curso com as funções do aprendiz; b) supervisão da entidade sem fins lucrativos; c) formação específica dos instrutores; e d) compatibilidade da duração do curso com a função desempenhada.

● a existência de vagas ou cursos nos entes do Sistema Nacional de Aprendizagem;

● a regularidade da entidade sem fins lucrativos perante o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional e o Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;

● as condições ambientais da execução da aprendizagem, tanto na entidade responsável pelo programa, quanto no estabelecimento empregador;

● a regularidade dos contratos firmados entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos;

● o cumprimento da legislação trabalhista, especialmente no que diz respeito à aprendizagem, pelo estabelecimento empregador ou entidade sem fins lucrativos que assumiu a condição de empregador; e

● a adequação do ambiente de aprendizagem às normas de proteção ao trabalho e à formação profissional prevista no programa de aprendizagem.

Nos estabelecimentos com atividades sazonais ou com grande rotatividade de mão de obra, o auditor-fiscal do trabalho deve exigir o cumprimento da cota com base no quantitativo de empregados existentes à época da fiscalização (§ 1º, do artigo 19 da IN-SIT nº 97/2012).

A falta de cumprimento, pela entidade sem fins lucrativos, das regras ligadas à aprendizagem, bem assim a inadequação de seus programas ao contexto da atividade desenvolvida pelo aprendiz, no que concerne à sua formação técnico-profissional, e eventuais irregularidades na contratação devem ser relatadas de forma circunstanciada pelo auditor-fiscal do trabalho no relatório a que se refere o artigo 7º da Portaria nº 723/2012**[30]** (§ 2º, do artigo 19 da IN-SIT nº 97/2012).

Não obstante o exposto, se a fiscalização recair sobre entidade sem fins lucrativos que contrata aprendizes deverá o auditor-fiscal apurar também (artigo 20 da IN-SIT nº 97/2012):

● a inserção e a regularidade da entidade sem fins lucrativos empregadora no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional, na forma da Portaria nº 723/2012;

● a existência de programa de aprendizagem compatível com a função e as atividades dos aprendizes contratados e sua adequação aos requisitos estabelecidos na Portaria nº 723/2012;

● a existência de certificado de registro da entidade sem fins lucrativos no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente como entidade que objetiva a assistência ao adolescente e a educação profissional, quando algum de seus cursos se destinar a aprendizes menores de dezoito anos, bem como a comprovação do depósito do programa de aprendizagem naquele conselho;

● a existência de declaração de frequência escolar do aprendiz, quando esta for obrigatória;

● a regularidade do contrato ou convênio firmado entre a entidade sem fins lucrativos e o estabelecimento tomador dos serviços (o obrigado à quota); e

● a regularidade dos contratos firmados entre a entidade e os aprendizes.

Dos registros e contratos de aprendizagem firmados pelas entidades sem fins lucrativos devem constar a razão social, o endereço e o número de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ do estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota (§ 1º, do artigo 20 da IN-SIT nº 97/2012).

Verificada a inadequação da entidade sem fins lucrativos às regras ora anunciadas, o auditor-fiscal do trabalho, sem prejuízo da lavratura dos autos de infrações cabíveis, deve adotar as providências previstas no artigo 7º da Portaria nº 723/2012 (§ 2º, do artigo 20 da IN-SIT nº 97/2012).

Os indícios de irregularidades relacionadas à segurança e saúde no trabalho devem ser informados pelo auditor-fiscal do trabalho à chefia imediata, para comunicação ao setor competente a fim de ser realizada a ação fiscal pertinente. Constatada a inadequação dos ambientes de aprendizagem às condições de proteção ao trabalho do adolescente e às condições de acessibilidade ao aprendiz com deficiência, ou divergências apuradas entre as condições reais das instalações da entidade formadora e aquelas informadas no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional, o auditor-fiscal do trabalho promoverá ações destinadas a regularizar a situação, sem prejuízo da lavratura dos autos de infrações cabíveis, adotando, caso não sejam sanadas as irregularidades, as providências indicadas no artigo 7º da Portaria nº 723/2012 (artigo 21 da IN-SIT nº 97/2012).

3.17. Do Planejamento da Fiscalização da Aprendizagem.

Na elaboração do planejamento da fiscalização da contratação de aprendizes, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE (atual denominação dada às Delegacias Regionais do Trabalho – DRT), deve observar as diretrizes expedidas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (artigo 22 da IN-SIT nº 97/2012).

O planejamento da fiscalização da aprendizagem deve compreender as ações previstas nos artigos 19, 20 e 21 da IN-SIT nº 97/2012 (tratadas no subitem 3.16, acima), e ainda a fiscalização, se necessária, das entidades sem fins lucrativos**[31]** que solicitarem inscrição no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional, nos termos dos artigos 3º e 4º da Portaria nº 723/2012 (artigo 23 da IN-SIT nº 97/2012).

A fiscalização da aprendizagem, inclusive da execução e regularidade dos contratos de aprendizagem firmados pelos estabelecimentos e entidades sem fins lucrativos, deve ser precedida da emissão de ordem de serviço específica (§ 1º, do artigo 23 da IN-SIT nº 97/2012).

Para a fiscalização do cumprimento da obrigação de contratação de aprendizes caberá à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, por meio de servidores designados pela chefia da fiscalização, identificar a oferta de cursos e vagas pelas instituições de aprendizagem e a demanda de aprendizes por parte dos empregadores**[32]** (§ 2º, do artigo 23 da IN-SIT nº 97/2012).

A oferta de cursos e vagas poderá ser verificada por meio dos programas de aprendizagem validados e inseridos no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional ou contatos com os entes do Sistema Nacional de Aprendizagem, escolas técnicas e entidades qualificadas em formação profissional, inclusive durante eventos e palestras promovidos pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (§ 3º, do artigo 23 da IN-SIT nº 97/2012).

A demanda potencial por aprendizes será identificada por atividade econômica, em cada município, a partir das informações disponíveis nos bancos de dados oficiais, tais como a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, ou outros sistemas disponíveis aos auditores-fiscais do trabalho (§ 4º, do artigo 23 da IN-SIT nº 97/2012).

Poderá ser adotada, sem prejuízo da ação fiscal in loco, a notificação para apresentação de documentos – NAD via postal, modalidade de fiscalização indireta –, para convocar, individual ou coletivamente, os empregadores a apresentarem documentos, em dia e hora previamente fixados, a fim de comprovarem a regularidade da contratação de empregados aprendizes (artigo 25 da IN-SIT nº 97/2012).

No procedimento de notificação via postal poderá ser utilizado, como suporte instrumental, sistema informatizado de dados destinado a facilitar a identificação dos estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes (§ 1º, do artigo 25 da IN-SIT nº 97/2012).

No caso de convocação coletiva, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego poderá realizar, a seu critério, evento em que seja feita explanação acerca da temática da aprendizagem, visando conscientizar, orientar e esclarecer dúvidas em ralação à aprendizagem (§ 2º, do artigo 25 da IN-SIT nº 97/2012).

Caso o auditor-fiscal do trabalho, no planejamento da fiscalização ou no curso desta, conclua pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte a imediata contratação dos aprendizes, poderá instaurar, com a anuência da chefia imediata e desde que o estabelecimento esteja sendo fiscalizado pela primeira vez, procedimento especial para ação fiscal, nos termos dos artigos 27 a 30 do Regulamento da Inspeção do Trabalho – RIT, aprovado pelo Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002 (e artigo 627-A da CLT**[33]**), explicitando os motivos que determinaram essa medida (§ 3º, do artigo 25 da IN-SIT nº 97/2012).

O procedimento especial para a ação fiscal poderá resultar na lavratura de termo de compromisso que estipule as obrigações assumidas pelo compromissado e os prazos para seu cumprimento (§ 4º, do artigo 25 da IN-SIT nº 97/2012).

Durante o prazo fixado no termo, o estabelecimento compromissado poderá ser fiscalizado para verificação de seu cumprimento, sem prejuízo da ação fiscal em atributos não contemplados no referido termo (§ 5º, do artigo 25 da IN-SIT nº 97/2012).

Poderá ser adotada, ainda, a fiscalização na modalidade eletrônica – também forma de fiscalização indireta –, para ampliar a abrangência da fiscalização da aprendizagem. Na fiscalização eletrônica, as empresas serão notificadas, pela via postal, para apresentar documentos em meio eletrônico que serão confrontados com dados dos sistemas oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego, visando à comprovação da efetiva contratação de aprendizes (artigo 25-A, caput, e § 1º, da IN-SIT nº 97/2012) **(34).**

A chefia de fiscalização deve designar auditores fiscais do trabalho para realizar a fiscalização indireta e, quando for o caso, verificar o cumprimento dos termos de cooperação técnica firmados no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (artigo 26 da IN-SIT nº 97/2012).

No caso de convocação coletiva, devem ser designados auditores-fiscais do trabalho em número suficiente para o atendimento de todas as empresas notificadas (parágrafo único, do artigo 26 da IN-SIT nº 97/2012).

Esgotada a atuação da inspeção do trabalho sem a correção das irregularidades relativas à aprendizagem, o auditor-fiscal do trabalho, sem prejuízo da lavratura dos autos de infração cabíveis, deve elaborar relatório circunstanciado e encaminhá-lo à chefia imediata, a qual adotará as providências que julgar cabíveis conforme o caso (artigo 27 da IN-SIT nº 97/2012).

No mais, tem-se que para o acesso ao Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional deve ser solicitada senha diretamente pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego à Coordenação-Geral de Preparação de Mão de Obra Juvenil do Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE (artigo 24 da IN-SIT nº 97/2012).

3.18. Do Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP, destinado ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007, criou o Cadastro Nacional de Aprendizagem. Referido ato infralegal, contudo, foi expressamente revogado pela Portaria de mesma origem nº 723/2012, marco de criação do Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP, destinado ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.

O CNAP e a Portaria MTE nº 723/2012 dirigem expressiva parcela das suas regras às próprias entidades qualificadas, não aos empregadores contratantes de aprendizes. E os comandos que diretamente influenciam condutas patronais, em especial de notários e registradores, foram considerados e apontados neste material.

3.19. Do Manual da Aprendizagem.

O Manual da Aprendizagem tem sido editado anualmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego e carrega consigo, além de grande quantidade de perguntas e respostas, a indicação a alguns diplomas legislativos próprios da aprendizagem, todos aqui referidos.

E elegemos doze das setenta perguntas e respostas que estampam a mais recente edição do Manual para reprodução integral. São instruções pontuais que se somam a tudo o que já foi por aqui tratado. São elas:

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

O curso de aprendizagem deve ser elaborado com conteúdo e atividades em grau de complexidade progressiva, obedecendo itinerários de conteúdo prefixado, com previsibilidade de começo e fim, não sendo possível a inserção de aprendizes a qualquer tempo, sem prejuízo ao conteúdo programático. No entanto, se o curso for organizado em módulos, de forma que sejam independentes entre si, a inserção poderá ser no início de cada módulo, desde que essa possibilidade esteja prevista no programa do curso. A certificação, nesse caso, deverá ser por módulo. É importante ressaltar que os contratos de aprendizagem serão firmados, sempre, pela duração dos cursos e não dos módulos.”

“32) Como formalizar a contratação do aprendiz?

A contratação do aprendiz deve ser formalizada através de contrato de emprego escrito, com a devida anotação em CTPS e no livro de registro/ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado. No campo função 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, informando que o mesmo se trata de contrato de aprendizagem e indicando a data de início e término do contrato de aprendizagem (art. 29 da CLT).”

“34) O que deve constar necessariamente no contrato de aprendizagem?

Devem constar no contrato de aprendizagem as seguintes informações básicas:

- Qualificação da empresa contratante;

- Qualificação do aprendiz;

- Identificação da entidade que ministra o curso;

- Designação da função e curso no qual o aprendiz estiver matriculado (ver questão nº 33 sobre o arco ocupacional);

- Salário ou remuneração mensal (ou salário-hora);

- Jornada diária e semanal, com indicação dos dias e horas dedicados às atividades teóricas e práticas; (art. 12, SIT Nº 97 DE 30.07.2012);

- Termo inicial e final do contrato de aprendizagem, que deve coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no respectivo programa;

- Responsabilidades gerais do empregador e do aprendiz;

- Assinatura do aprendiz e do responsável legal da empresa (art. 428 da CLT). O aprendiz na faixa etária entre 14 e 16 anos é considerado absolutamente incapaz de exercer pessoalmente os atos da vida civil, nos termos do art. 3º do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), devendo o contrato ser assinado pelo seu responsável legal.”

“37) O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?

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

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

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

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

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

“51) 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 prevista no art. 432, caput e § 1º, da CLT, que é de 6 ou 8 horas, conforme o caso (ver questão 44).”

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

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

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

O afastamento do aprendiz em virtude das exigências do serviço militar não constitui causa para rescisão do contrato, podendo as partes acordar se o respectivo tempo de afastamento será computado na contagem do prazo restante para o término do contrato do aprendiz (art. 472, caput e § 2º, da CLT), cabendo à empresa recolher o FGTS durante o período de afastamento (art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90). Transcorrido o período de afastamento sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado. Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para seu término.”

“68) 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.”

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

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

“70) É possível haver curso de aprendizagem a distância?

Sim, a Portaria MTE nº. 723, de 23 de abril de 2012 Art, 14 (alterado pela Portaria 1005 de 01 de julho de 2013), possibilita a educação a distância “em locais onde o número de aprendizes não justificar a formação de uma turma presencial ou que não seja possível a sua implantação imediata em razão de inexistência de estrutura educacional adequada para a aprendizagem.” Os cursos devem estar adequados aos referenciais descritos no anexo II da Portaria supracitada.”

**Notas:**

[1] Instruções normativas e portarias não constituem, em regra, fontes formais do Direito, representando, antes, ordem ao funcionalismo a que se dirige, nos estritos limites da obediência hierárquica respectiva. Faltam-lhes as qualidades da lei em sentido material: generalidade, abstração e impessoalidade. Disso não se duvida. Nada obstante, para os fins deste material de índole prática, a IN-SIT nº 97/2012 e a Portaria MTE nº 723/2012 serão tomadas por determinações gerais, abstratas e impessoais, dirigidas também aos empregadores de aprendizes. Afinal, é com apoio inclusive nesses diplomas que empregadores serão exigidos, especialmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

[2] Nos termos do artigo 6º da IN-SIT nº 97/2012, o contrato de aprendizagem deverá apresentar:

● correspondência obrigatória ao programa constante do Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional;

● os seus termos inicial e final, coincidentes com o prazo do programa de aprendizagem, exceto quando a contratação ocorrer após o início das atividades teóricas, podendo o empregador, em situações que tais, providenciar o registro retroativo;

● o programa ao qual o aprendiz está vinculado, com a indicação da respectiva carga horária (teórica e prática);

● obediência aos critérios estabelecidos pela Portaria nº 723/2012;

● a função do aprendiz;

● as jornadas diária e semanal a que está sujeito o aprendiz (de acordo com a carga horária referida no programa de aprendizagem);

● o horário de trabalho; e

● a remuneração do aprendiz.

Informa-se, ainda, que, nos termos dos §§ 2º e 3º, do artigo 3º da Portaria MTE nº 723/2012, o programa de aprendizagem inserido no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional “tem prazo de vigência de dois anos contados a partir de sua divulgação na página eletrônica do MTE na internet”. Esse prazo, contudo, pode ser prorrogado por igual período, salvo se as suas diretrizes forem alteradas.

[3] Exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência (§ 3º, do artigo 428 da CLT), desde que o tempo adicional esteja, nesses casos, fundamentado em aspectos relacionados à imperfeição, vedada a contratação de pessoas com deficiência na qualidade de aprendiz por prazo indeterminado (parágrafo único, do artigo 6º da IN-SIT nº 97/2012).

[4] A formação profissional em cursos constantes do Cadastro Nacional de Programas de Aprendizagem – CONAP, (Anexo I da Portaria MTE nº 723/2012), relaciona-se à ocupação codificada na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, sequência numérica que deve constar do contrato de trabalho do aprendiz e ser levada à Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS (artigo 9º, caput e § 1º, da Portaria MTE nº 723/2012).

[5] A comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização (artigo 3º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/2005).

[6] O Decreto nº 5.598/2005, ao dispensar a matrícula e frequência escolar do aprendiz quando este tenha vencido o ensino fundamental, para os fins de higidez do contrato de aprendizagem, atenuou a regra que estampa o § 1º, do artigo 428 da CLT, que tolera a ausência das anunciadas matrícula e frequência apenas quando o aprendiz haja concluído o ensino médio.

A CLT apenas consente a fuga do aprendiz da escola quando tenha ele concluído o ensino fundamental se na localidade em que desenvolvida a aprendizagem não houver oferta de ensino médio (§ 7º, do artigo 428 da CLT).

[7] “FRAUDE NA PACTUAÇÃO DE CONTRATO DE APRENDIZAGEM. NULIDADE. RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA. A existência do vínculo empregatício deságua em questão de fato regida por normas jurídicas de ordem pública. Mantida a prestação de serviços nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT, impõe-se o reconhecimento do contrato de trabalho por pactuação tácita (art. 443), independentemente de formalização ou concordância em sentido contrário. A anulação do contrato de aprendizagem encontra amparo no art. 9º da CLT.” (TRT 2ª Região – Recurso Ordinário nº 0000300-78.2012.5.02.0383 – Osasco – 5ª Turma – Rel. Des. José Ruffolo – DJ 17.06.2014).

[8] Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego, ouvido o Ministério da Educação, editar normas para a avaliação da competência das entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional.

[9] Portanto, os cursos e programas de aprendizagem devem ser oferecidos preferencialmente pelos entes dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (artigo 15 da IN-SIT nº 97/2012). Assim, os obrigados à quota de aprendizagem poderão matricular os aprendizes nas escolas técnicas de educação e nas entidades sem fins lucrativos apenas se confirmada pela inspeção do trabalho (auditor-fiscal do trabalho), a insuficiência de vagas ou a inexistência de cursos oferecidos pelos entes dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (§ 1º, do artigo 16 da IN-SIT nº 97/2012), sendo certo que o auditor-fiscal do trabalho poderá utilizar-se dos elementos de convicção que entender suficientes para comprovar a inexistência ou insuficiência de vagas prestadas pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (§ 2º, do artigo 16 da IN-SIT nº 97/2012).

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

[11] Adaptando-se o comando em comento à realidade notarial e registral, é possível afirmar que todos os escreventes e auxiliares devem ser contabilizados para a definição do número de aprendizes a serem contratados, uma vez que, por serem, ambas, ocupações aludidas pela CBO, presume-se a necessidade de formação profissional. Só estarão excluídos dessa contagem aqueles cujas funções demandam, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança. Assim, em síntese, somente estarão excluídos do cômputo em exame aqueles prepostos que exercem, efetivamente, cargo de direção, gerência ou confiança, já que não se exige para os cargos de escrevente e auxiliar habilitação profissional de nível técnico ou superior.

Corroborando tal assertiva, prescreve o site do MTE/CBO (http://www.mtecbo.gov.br/), na seção “Características do Trabalho” das famílias “3514 – Serventuários da justiça e afins” e “4110 – Agentes, assistentes e auxiliares administrativos”, que essas atividades demandam formação profissional e devem ser consideradas no cálculo do número de aprendizes a serem contratados.

Na prática, contudo, o que o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE tem exigido, em sede de fiscalização, para os fins de se estabelecer o número de aprendizes a serem contratados, salvo alguma exceção peculiar, é a consideração de todos os prepostos “celetistas” do delegado, deixando-se de lado, somente, o escrevente substituto a que alude o § 5º, do artigo 20 da Lei Federal nº 8.935, de 18 de novembro de 1994.

É possível tecer crítica a esse posicionamento, porquanto o substituto supra-aludido, na prática, pode não exercer efetivo cargo de gestão, além de sua função não demandar formação superior ou técnica. Entretanto, é assim que o órgão ministerial trabalhista tem se manifestado em casos desse jaez.

[12] No caso de empresas que prestam serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

[13] “Da base de cálculo do contrato de aprendizagem. Promotor de vendas. Função prevista na CBO. O artigo 10 do Decreto 5.598/2005, que regulamentou os artigos 424 a 433 da CLT, prevê que a definição das funções passíveis de formação profissional são aquelas relacionadas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, excluindo as funções que demandam habilitação profissional de nível técnico ou superior ou, ainda, as de confiança previstas nos artigo 62, inciso II e parágrafo único, e 224, parágrafo 2º, ambos da CLT, assim como os aprendizes já contratados e trabalhadores em regime temporário (art. 12). Deste modo, a ocupação de promotor de vendas (código 5211-15) está devidamente classificada na CBO, além de situada fora de qualquer das exceções do decreto regulamentador, pelo que não se justifica, portanto, sua exclusão da base de cálculo da cota legal de aprendizagem. Atividade noturna. Atividade insalubre. Não há qualquer óbice para a contratação de aprendizes em tais atividades, desde que observada a faixa etária adequada - entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro anos).” (TRT/SP - 00021782520135020085 - RO - Ac. 6ªT 20140491877 - Rel. Valdir Florindo - DOE 27/06/2014).

[14] Optantes ou não pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Simples Nacional (inciso I, do artigo 3º da IN-SIT nº 97/2012).

[15] As microempresas e empresas de pequeno porte que contratem aprendizes devem observar o limite máximo de quinze por cento estabelecido no artigo 429 da CLT (parágrafo único, do artigo 3º da IN-SIT nº 97/2012).

[16] Eventual inclusão do empregador contratante no contexto das microempresas e das empresas de pequeno porte não influenciará a aprendizagem eventualmente em curso, que deverá ser honrada na forma prevista nos respectivos contrato e programa (no mesmo sentido: resposta à sétima pergunta do Manual da Aprendizagem).

[17] E contrate aprendizes na forma do artigo 431 da CLT (inciso II, do artigo 3º da IN-SIT nº 97/2012).

[18] A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou, ainda, de forma indireta. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional, a seu turno, observará regulamento específico, não se aplicando à hipótese o disposto no Decreto nº 5.598/2005 (artigo 16 do Decreto nº 5.598/2005).

[19] Nos estabelecimentos em que sejam desenvolvidas atividades em ambientes ou funções proibidas a menores de dezoito anos devem ser atendidas as seguintes regras (artigo 9º da IN-SIT nº 97/2012):

● para a aprendizagem das funções proibidas para menores de dezoitos anos, devem ser contratados aprendizes da faixa etária entre dezoito e vinte e quatro anos ou aprendizes com deficiência maiores de dezoito anos; e

● excepcionalmente, é permitida a contratação de aprendizes na faixa etária entre quatorze e dezoito anos para desempenharem tais funções ou exercerem suas funções no local, desde que o empregador:

• apresente previamente, na unidade descentralizada do MTE da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades, parecer técnico circunstanciado – o qual deve ser renovado quando houver alterações nos locais de trabalho ou nos serviços prestados –, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes; ou

• opte pela execução das atividades práticas dos adolescentes nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido.

[20] Nos termos do artigo 26 do Decreto nº 5.598/2005: “As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.”.

[21] A jornada semanal do aprendiz inferior a vinte e cinco horas não caracteriza o trabalho em tempo parcial de que trata o artigo 58-A da CLT.

[22] É defeso prorrogar (vale lembrar que a compensação de jornada também é uma espécie de prorrogação da jornada de trabalho), em regra, a duração normal diária do trabalho mesmo do menor não aprendiz, salvo nas seguintes situações excepcionais (artigo 413 da CLT, c/c o artigo 7º, incisos XIII e XVI, da CF/1988):

● até mais duas horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 44 horas semanais ou outro inferior, legalmente fixado; e

● excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de doze horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 50% sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

[23] Veda-se ao aprendiz menor o trabalho:

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

● perigoso, insalubre ou penoso;

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

● realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola. A contrario sensu, as atividades devem ser desenvolvidas em horário que não prejudique a frequência escolar do aprendiz com idade inferior a dezoito anos, devendo ser considerado, nesse caso, o tempo necessário para o seu deslocamento (§ 4º, do artigo 12 da IN-SIT nº 97/2012).

[24] Registre-se que a reposta à décima terceira pergunta do Manual da Aprendizagem contraria o nosso entendimento.

[25] Nesse sentido a resposta à quadragésima oitava pergunta do Manual da Aprendizagem:

“48) O aprendiz tem direito ao vale-transporte?

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

[26] Nesse sentido a resposta à décima sexta pergunta do Manual da Aprendizagem.

[27] O ex-aprendiz – e pouco importa o motivo da extinção do contrato de aprendizagem, isto é, mesmo quando o vínculo tem fim naturalmente, pelo decurso do prazo estipulado (§ 3º, do artigo 10 da IN-SIT nº 97/2012) –, poderá ser recontratado, como empregado comum, pelo mesmo empregador que antes lhe oportunizou a aprendizagem, ocasião em que deverá ser firmado novo contrato de trabalho.

Somente não se admitirá que esse novo contrato, se firmado dentro de seis meses a contar do fim da aprendizagem, se dê a título de experiência (hipótese a que se refere a alínea “c”, do § 2º, do artigo 443 da CLT).

A uma, porque, nos termos do artigo 452 da CLT – salvo situações excepcionais nas quais não se encaixa a que se está a analisar –, considera-se por prazo indeterminado qualquer contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, logo, não poderá o contrato de experiência suceder ao contrato de aprendizagem – ambos, como se sabe, firmados de modo a antever o próprio término –, dentro de seis meses.

A duas, porque, a menos que as funções desempenhadas pelo mesmo indivíduo, primeiro como aprendiz, depois como empregado comum, sejam verdadeiramente distintas, não se experimenta aquilo que já se conhece, e aqui independentemente da distância temporal que separa os dois ajustes. Noutro falar: não se justifica, em regra, que o contrato de emprego ordinário se desenvolva a título de experiência, se empregador e empregado já não se estranham.

[28] Nesse sentido:

“Entendemos que a lei garantiu estabilidade relativa ao aprendiz durante a vigência do contrato, pois só permitiu a extinção antecipada do contrato a termo nos casos acima enumerados.” (Bomfim Cassar, Vólia – Direito do trabalho – 9ª edição, revista e atualizada – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método – 2014 – página 544).

“No período de vigência do contrato de aprendizagem ou até o aprendiz atingir 24 anos, ele não pode ser dispensado, salvo nas hipóteses dos incisos I a III do art. 433 da CLT. Não pode haver rescisão antecipada, pois não são aplicados os artigos 479 e 480 da CLT. A CLT não permite outras hipóteses de rescisão antecipada” (Pinto Martins, Sergio – Comentário à CLT – 17ª edição – São Paulo: Editora Atlas S.A. – 2013 – página 385).

Da inteligência da resposta à nona pergunta do Manual da Aprendizagem extrai-se a mesma conclusão. Eis o conteúdo da indigitada resposta:

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

Não, pois o contrato de aprendizagem é de natureza especial, cujo objetivo principal é a formação profissional do aprendiz e sua eventual efetivação como empregado normal. A quebra do contrato antes da conclusão do programa constitui rescisão antecipada do contrato de aprendizagem sem justa causa, sujeitando o empregador à autuação administrativa.

Em sentido contrário:

“Da mesma forma, a lei não assegurou ao aprendiz a garantia de sua manutenção no emprego, de modo que a dispensa sem justa causa, prevista no ordenamento jurídico (art. 10, inciso I, do ADCT), não foi vedada no caso em questão.” (Garcia, Gustavo Filipe Barbosa – Curso de direito do trabalho – 8ª edição, revista, atualizada e ampliada – Rio de Janeiro: Forense – 2014 – página 268).

[29] O empregador que descumprir as regras vinculadas à aprendizagem estará sujeito à multa administrativa de 378,2847 UFIR por menor em situação irregular, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com o sistema, não podendo, todavia, a soma das multas exceder de 1.891,4236 UFIR (cinco vezes o parâmetro de piso), salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser duplicado (artigo 434 da CLT c/c a Portaria do Ministro de Estado do Trabalho – MTB nº 290, de 11.04.1997).

[30] Artigo 7º da Portaria MTE nº 723/2012:

“Art. 7º Quando identificada pela fiscalização a inadequação dos programas de aprendizagem à legislação ou a sua execução em desacordo com as informações constantes do CNAP, a chefia da inspeção do trabalho poderá solicitar à SPPE a suspensão da inserção da entidade ou a exclusão do programa daquele Cadastro.

§ 1º Os motivos que justifiquem a suspensão de entidades ou exclusão de programas de aprendizagem devem ser fundamentados em relatório de fiscalização, do qual deve ser enviada cópia à SPPE, juntamente com a solicitação prevista no caput deste artigo.

§ 2º A suspensão da entidade qualificadora motivada pela hipótese prevista no caput deste artigo abrange somente as entidades constem do referido relatório.

§ 3º Cabe a SPPE dar ciência do relatório às chefias de fiscalização das localidades em que forem identificadas filiais das respectivas entidades.”

[31] Insta salientar que as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional serão fiscalizadas também pelo Poder Judiciário, pelo Ministério Público e pelos Conselhos Tutelares. Eventuais irregularidades encontradas serão comunicadas ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego (artigo 3º da Resolução do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA nº 164, de 09.04.2014).

[32] É fundamental considerar, neste ponto, que a malha de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, embora alvo de constante crescimento incentivado, não é suficientemente estruturada para munir todos os obrigados à contratação desses jovens profissionais.

Por vezes não se acha no município em que estabelecido o empregador qualquer entidade formadora; lado outro, não raro, até se pode encontrar no município certas entidades qualificadas, mas que estão aptas a formar, apenas, aprendizes cuja ocupação codificada na Classificação Brasileira de Ocupações não se amolda à atividade produtiva do empregador. Em situações que tais se afigura verdadeiramente inexequível a contratação de aprendizes.

E a fiscalização competente, em regra, não tem ignorado essa realidade.

Mas não pode cochilar o empregador obrigado à quota, pois, a uma, como se disse, o número de entidades qualificadas é crescente (inclusive com a promoção de ensino à distância); a duas, porque a entidade inserida no CNAP poderá desenvolver programa de aprendizagem em município diverso daquele em que situada a sua sede, desde que apresente o respectivo registro no CMDCA, bem como efetue a inscrição do programa no CMDCA do município em que será desenvolvido o curso projetado (artigo 16 da Portaria MTE nº 723/2012).

[33] “A inspeção federal do trabalho, no entanto, tem por incumbência não apenas sancionar as violações das normas de proteção do trabalho, mas também orientar a respeito do cumprimento da legislação trabalhista, prevenir infrações e regularizar as condutas passíveis de correção. Como se observa do artigo 627-A da CLT (acrescentado pela Medida Provisória 2.164-41/2001), pode ser instaurado procedimento especial de ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações mediante Termo de Compromisso.” (Garcia, Gustavo Filipe Barbosa – Curso de direito do trabalho – 8ª edição, revista, atualizada e ampliada – Rio de Janeiro: Forense – 2014 – página 1143). (Original com destaques).

[34] A empresa sujeita à contratação de aprendizes deverá apresentar em meio eletrônico, via e-mail, os seguintes documentos:

● imagem da ficha, folha do livro ou tela do sistema eletrônico de registro de empregados comprovando o registro do aprendiz;

● imagem do contrato de aprendizagem firmado entre empresa e o aprendiz, com a anuência/interveniência da entidade formadora;

● imagem da declaração de matrícula do aprendiz no curso de aprendizagem emitida pela entidade formadora;

● comprovante em meio digital de entrega do CAGED referente à contratação dos aprendizes; e

● outros dados referentes à ação fiscal, solicitados pelo AFT notificante (§ 2º, do artigo 25-A da IN-SIT nº 97/2012).

**Grupo Serac**

**INR – Informativo Notarial e Registral**

Editado por Boletins Informativos Ltda - CNPJ: 62.173.406/0001-23

Rua Alferes Magalhães, 92 - 6º Andar - Cjs 61 e 66/67 - CEP 02034-006 - Santana - São Paulo - SP

Fone/Fax: (11) 2959-0220 (Tronco-chave) - E-mail: gruposerac@gruposerac.com.br

Nota de responsabilidade:

As opiniões veiculadas neste boletim não expressam necessariamente a opinião do INR.

As matérias assinadas são de inteira responsabilidade de quem as subscreveram.

Alerta:

É proibida a reprodução, ainda que parcial, do conteúdo veiculado por meio desta edição, sem menção à fonte (Boletim Eletrônico INR e seu número).

Tratando-se de texto opinativo posicionado sob as seções "COMENTÁRIOS", "OPINIÃO" e "PERGUNTAS & RESPOSTAS" a reprodução é terminantemente proibida, ainda que autorizada pelo seu autor.

Os infratores estão sujeitos às penas previstas na Lei nº 9.610/98, que rege os direitos autorais no Brasil.

Importante:

O inteiro teor das notícias e informações aqui divulgadas poderão ser, também,

encontradas no site do INR (www.gruposerac.com.br)