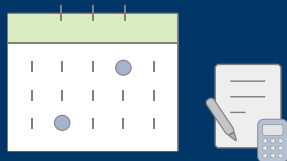



CARTILHA SOBRE APRENDIZAGEM

FECOMERCIO^{SP}



CARTILHA SOBRE APRENDIZAGEM

FECOMERCIO^{SP}



CARTILHA
SOBRE
APRENDIZAGEM

FECOMERCIO^{SP}

BENEFÍCIOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

Toda empresa que participa do programa, além de cumprir o seu papel de contratante do aprendiz conforme a Lei nº 10.097/00, é convidada a compartilhar experiências com as entidades parceiras de formação técnico-profissional, tais como o Senac, e a fazer parte do processo de transformação desse jovem, dando oportunidades de trabalho e ajudando a construir vidas pessoal e profissional mais dignas.

Seguindo o compromisso de desenvolver pessoas e organizações para a sociedade do conhecimento por meio da educação e com foco na responsabilidade social, o Senac desenvolveu o Programa de Aprendizagem, que possibilita ao jovem ingressar no mundo do trabalho e conquistar seu espaço como profissional de talento.

Especificamente no tocante à aprendizagem profissional comercial, atualmente, o SENAC oferece os seguintes cursos:

- a.** Recepção em Serviços de Saúde
- b.** Serviços Administrativos
- c.** Serviços Administrativos em Instituições de Saúde
- d.** Serviços Comerciais
- e.** Serviços de Finanças
- f.** Serviços de Lanchonete
- g.** Serviços de Supermercados
- h.** Serviços de Vendas
- i.** Serviços Hoteleiros
- j.** Serviços de Asseio e Conservação

Para a FecomercioSP, os programas de aprendizagem são instrumentos valiosos para inserção de jovens no mercado de trabalho e, em alguns casos, também para o resgate da cidadania, sendo possível aliar a esses dois objetivos o estímulo ao empreendedorismo. As vantagens nas empresas contratantes vão além da aplicação da lei e do cumprimento das cotas de aprendizes, pois elas são instrumentos de inclusão social dos adolescentes.

Deve-se destacar o benefício de cunho social, uma vez que a promoção da contratação dos jovens aprendizes, principalmente em comunidades carentes, tem o benefício de incentivar a capacidade de julgamento, o trabalho em equipe e a solução de problemas.

O material elaborado tem a finalidade de mostrar ao empresário a importância de se contratar um jovem aprendiz, retirando-o da rua e ensinando uma profissão, contribuindo para os crescimentos social e profissional de um indivíduo.

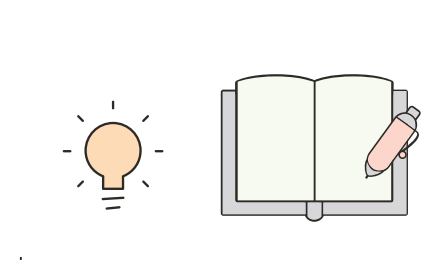
Este material foi elaborado com base na cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego com o objetivo de divulgar e incentivar a contratação do jovem aprendiz e adolescente por parte das empresas do comércio e serviços.

O projeto apresentará as leis e trará ao leitor uma visão da importância de se contratar um jovem aprendiz, retirando-os das ruas e ensinando uma profissão, além do prazer pessoal de saber que contribuimos para os crescimentos social e profissional de um indivíduo que, sem orientação específica, estaria à margem da sociedade.

A contratação do jovem aprendiz traz muitos benefícios aos empresários, tais como:

- a.** uma redução da alíquota de 2% sobre os valores de remuneração de cada jovem para crédito na conta vinculada do FGTS, alíquota 75% inferior à contribuição normal.
- b.** possibilidade de efetivação do adolescente, já que ele conhece bem o funcionamento da empresa e das funções a serem executadas.
- c.** atendimento à cota obrigatória de aprendizes, pois, caso não preenchido esse requisito, a empresa ficará sujeita à multa.
- d.** respeito à responsabilidade social, já que as empresas atuam no processo de formação dos jovens, inserindo-os no mundo corporativo, e desempenhando o papel de educador e os orientando a construir seus projetos de vida.

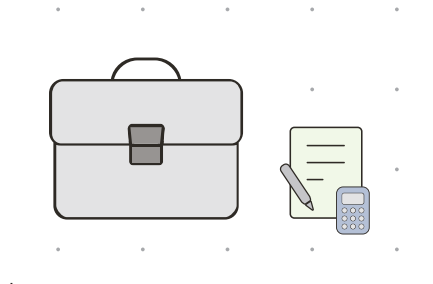
Por outro lado, as micros e pequenas empresas, apesar de não serem obrigadas, também podem contratar aprendizes, por meio do Programa Pronatec Aprendiz.



1

O QUE É APRENDIZAGEM?

Aprendizagem é o instituto destinado à formação técnico-profissional metódica de adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas e que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva. Tais atividades são implementadas mediante contrato de aprendizagem, com base em programas organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades habilitadas. (Lei nº 8.069/90 Art. 62 e CLT Art. 428)



2

O QUE É O CONTRATO DE APRENDIZAGEM?

O contrato de aprendizagem é o acordo de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica compatível com o seus desenvolvimentos físico, moral e psicológico. Em contraponto, o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), além disso, o aprendiz deve estar matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental. Além disso, é necessária a inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

3

O QUE É O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM?

É o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica e com atividades práticas coordenadas pelo empregador. As atividades devem ter a supervisão da entidade qualificadora. Esta deverá observar uma série de fatores: público-alvo, indicando o número máximo de aprendizes por turma; perfil socioeconômico e justificativa para seu atendimento; objetivos do programa de aprendizagem, com especificação do propósito das ações a serem realizadas e a relevância para o público participante, a sociedade e o mundo do trabalho; conteúdos a serem desenvolvidos, contendo conhecimentos, habilidades e competências, sua pertinência em relação aos objetivos do programa, público participante a ser atendido e potencial de aplicação no mercado de trabalho; estrutura do programa de aprendizagem e a duração total em horas, observando a alternância das atividades teóricas e práticas, bem como a proporção entre uma e outra, em função do conteúdo a ser desenvolvido e do perfil do público participante; mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem e mecanismos de inserção dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato; e o período de duração – carga horária teórica –, observando a concomitância e os limites mínimo e máximos das atividades práticas, observando os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 723, de 23 de abril de 2012, e na Portaria MTE nº 1.005, de 1º de julho de 2013.

4

QUAIS AS MODALIDADES DE DESENVOLVIMENTO DOS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM?

Os programas de aprendizagem podem ser desenvolvidos nos seguintes formatos:

- a. Aprendizagem profissional em nível de formação inicial por CBO ou arco ocupacional..

Entende-se por aprendizagem profissional em nível de formação inicial o programa de aprendizagem voltado para a qualificação em determinada e específica função, sendo o horário de trabalho mínimo teórico calculado com base na carga horária do curso de nível técnico médio correspondente, conforme classificação do *Catálogo Nacional de Cursos Técnicos*, instituído pela Resolução nº 3 de 9 de julho de 2008, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação. Em caso de não existir curso para o mesmo itinerário formativo no referido catálogo as horas destinadas à teoria na entidade formadora deverão somar o mínimo de 400 (quatrocentas) horas.

Por aprendizagem profissional em arcos ocupacionais, entende-se o programa de aprendizagem destinado a qualificar o aprendiz para um determinado agrupamento de ocupações que possuam base técnica próxima e características complementares, garantindo uma formação que amplie as possibilidades de inserção ocupacional do aprendiz ao término



no do programa, independentemente de ser assalariado, autônomo ou em atividades da economia solidária. O objetivo principal da utilização dessa metodologia, considerada uma inovação no que diz respeito à formação adequada a quem inicia sua trajetória profissional, consiste nas possibilidades de vivências práticas dos beneficiários em mais de uma ocupação dentro da mesma organização, enriquecidas pela troca de experiências entre os aprendizes contratados por diferentes empresas.

b. Aprendizagem profissional em nível técnico médio.

Por fim, entende-se por aprendizagem profissional em nível técnico médio a parte teórica da instrução que é proporcionada por instituição ofertante de cursos em nível técnico médio de ensino, em programa de aprendizagem regularmente inscrito no CNAP (cujo curso deverá estar previamente regularizado perante o órgão competente do sistema de ensino), fornecendo as informações complementares que caracterizam um contrato de trabalho de aprendizagem profissional para efeitos de reconhecimento do cumprimento das cotas previstas em lei.

5

QUEM PODE SER APRENDIZ?

O aprendiz é o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o ensino e inscrito em programa de aprendizagem (art. 428, *caput* e § 1º, da CLT).

Caso o aprendiz seja pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 428, § 5º, da CLT).

Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º, do art. 428, da CLT, 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).

Caso não tenha concluído este, a exigência anterior deverá ser atendida, ou seja, a contratação só será válida com a frequência do aprendiz à escola.

Em observância aos princípios contidos no art. 227 da Constituição Federal (CF/88) e no ECA, é assegurado aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos a prioridade na contratação para o exercício da função de aprendiz, salvo quando:





I. As atividades práticas de aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa ilidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

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

III. A natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimentos físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes (art. 11, incisos I, II e III, do Decreto nº 5.598/05).

Nessas atividades, deverão ser admitidos, obrigatoriamente, jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05) e pessoas com deficiência a partir dos 18 anos.

6

HÁ ALGUMA REGRA ESPECIAL REFERENTE À SELEÇÃO DO APRENDIZ?

O empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz, desde que observado o princípio constitucional da igualdade e a vedação a qualquer tipo de discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais, bem como a observância aos dispositivos legais pertinentes à aprendizagem e a prioridade conferida aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos, além das diretrizes próprias e as especificidades de cada programa de aprendizagem profissional.

7

QUAIS SÃO OS ESTABELECIMENTOS OBRIGADOS A CONTRATAR APRENDIZES?

Conforme determina o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem.



8

AS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS TAMBÉM SÃO OBRIGADAS A CONTRATAR APRENDIZES? E AS ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS?

Não. Nesses casos, é facultativa a contratação de aprendizes por microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e entidades sem fins lucrativos (ESFL), que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14, I e II, do Decreto nº 5.598/05). Nesses casos, o percentual máximo estabelecido no art. 429 da CLT deverá ser observado.

9

AS EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA TAMBÉM ESTÃO OBRIGADAS A CONTRATAR APRENDIZES?

Sim, podendo-se optar pela contratação direta, hipótese em que deverão fazê-lo por processo seletivo divulgado por meio de edital ou, indiretamente, por meio das entidades sem fins lucrativos (art. 16 do Decreto nº 5.598/05).

10

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.

11

QUANDO O CONTRATO DE APRENDIZAGEM PODE SER EXTINTO?

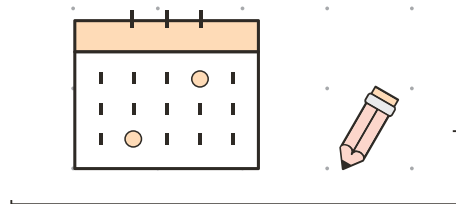
O art. 433 da CLT dispõe que o contrato de aprendizagem será extinto: **a.** No seu termo pré-ajustado, previsto em contrato; **b.** Quando o menor completar 24 anos.

12

EM QUE CIRCUNSTÂNCIAS O CONTRATO DE APRENDIZAGEM PODE SER EXTINTO ANTECIPADAMENTE?

O contrato de aprendizagem, por se tratar de um contrato de trabalho especial e ajustado por prazo determinado, poderá ser extinto antecipadamente, sem a incidência do pagamento de indenização, quando:

- a. Houver desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- b. O aprendiz cometer falta disciplinar grave, assim consideradas as faltas elencadas no art. 482 da CLT;
- c. O aprendiz tiver ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
- d. O aprendiz solicitar.



13

HÁ APLICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 479 DA CLT NAS RESCISÕES EFETUADAS NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM?

Conforme disposto no § 2º, do art. 433, da CLT, não se aplica, às hipóteses de extinção do contrato anteriormente mencionadas, o pagamento da indenização disposta nos artigos 479 e 480 da CLT.

14

NO CASO DE ROMPIMENTO ANTECIPADO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM POR SIMPLES INICIATIVA DO EMPREGADOR, FORA DAS HIPÓTESES PREVISTAS NO ART. 433 DA CLT, SERÁ DEVIDA A INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT?

Quando houver a rescisão antecipada, sem justa causa, nos contratos de aprendiz que são por tempo determinado, aplica-se o disposto no art. 479 da CLT, sendo devida, pela metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato.

15

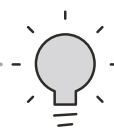
OS CURSOS DE APRENDIZAGEM, MINISTRADOS PELOS SERVIÇOS NACIONAIS DE APRENDIZAGEM (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT E SESCOOP), GERAM ALGUM ÔNUS FINANCEIRO PARA AS EMPRESAS?

Não, pois as empresas participantes do que se convencionou chamar “Sistema S” já contribuem compulsoriamente para o seu financiamento, por meio do recolhimento da alíquota de 1%, incidente sobre a folha de pagamento de salários dos seus empregados. Nesse caso, a empresa arcará apenas com os custos trabalhistas e previdenciários do contrato de aprendizagem.

16

E NA HIPÓTESE DE O CURSO DE APRENDIZAGEM SER MINISTRADO PELAS ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS (ESFL)?

Nesses casos, a empresa firmará contrato com a ESFL, no qual deverá estar previsto, entre outros itens, eventuais ônus financeiros decorrentes do curso oferecido.



17

QUAL É A COTA DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS?

A cota de aprendizes está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, *caput* e § 1º da CLT).



18

QUAIS AS FUNÇÕES QUE NÃO DEVEM SER CONSIDERADAS PARA EFEITO DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZES?

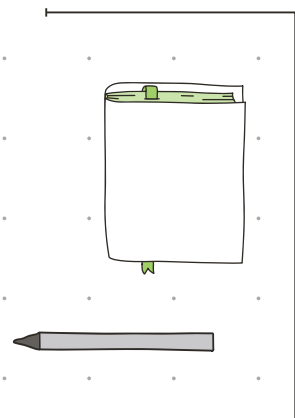
São excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem as seguintes funções:

- I.** As funções que exigem formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança (art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05);
- II.** Os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973 (art. 12, do Decreto nº 5.598/05);
- III.** Os aprendizes já contratados.

19

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 existentes no momento do cálculo da cota. Portanto, a redução do quadro de pessoal só gerará efeitos no futuro. Ademais, as hipóteses de dispensa são aquelas expressamente previstas no art. 433 da CLT, que não contemplam essa situação. Nesse caso, os contratos de aprendizagem firmados devem ser mantidos até o seu termo final.



20

QUAIS AS PENALIDADES PREVISTAS E/OU PROVIDÊNCIAS CABÍVEIS EM CASO DE DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DE APRENDIZAGEM?

São penalidades e/ou providências cabíveis:

- I.** Lavratura de auto(s) de infração e consequente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE (art. 434 da CLT), garantido o direito de ampla defesa e contraditório;
- II.** Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para as providências legais cabíveis;
- III.** Formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública;
- IV.** Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis;
- V.** 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. 15 do Decreto nº 5.598/05);
- VI.** Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal.

21

DEVE HAVER ALGUM RESPONSÁVEL POR ACOMPANHAR O APRENDIZ NO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES PRÁTICAS DENTRO DO ESTABELECIMENTO?

Sim, a empresa deve designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. O profissional ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, buscando garantir sempre uma formação que possa, de fato, 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. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

22

AS EMPRESAS QUE POSSUEM AMBIENTES E/OU FUNÇÕES PERIGOSAS, INSALUBRES OU PENOSAS SÃO OBRIGADAS A CONTRATAR APRENDIZES?

Sim, essas empresas devem preencher a cota por meio da contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05) ou pessoas com deficiência, a partir dos 18 anos, sendo-lhes garantida a percepção do adicional respectivo relativamente às horas de atividades práticas.

Excepcionalmente, é permitida a contratação de aprendizes na faixa de 14 a 18 anos nesses ambientes, desde que não incida uma das hipóteses do art. 11 do Decreto nº 5.598/05 e mediante adoção das seguintes medidas:

1. Obter parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde do trabalho, que ateste a ausência de risco que possa comprometer a saúde e a segurança do adolescente, a ser depositado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrer as referidas atividades (Decreto nº 6.481/08, art. 2º, § 1º, II); e/ou
2. Optar pela execução das atividades práticas dos adolescentes nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido (art. 23 do Decreto nº 5.598/05).

23

COMO FUNCIONA O TERMO DE COMPROMISSO PARA O CUMPRIMENTO DA COTA EM ENTIDADE CONCEDENTE DA EXPERIÊNCIA PRÁTICA DO APRENDIZ?

De acordo com a Portaria nº 693, de 23 de maio de 2017, do Ministério do Trabalho, os estabelecimentos que desenvolvem atividades relacionadas aos setores econômicos de:

- 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;
- XIII.** Empresas cujas atividades desenvolvidas, preponderantemente, estejam previstas na lista TIP (Decreto nº 6.481/2008), podem requerer, na respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do § 1º do art. 23-A do Decreto nº 5.598/2005.

24

O QUE É O CADASTRO NACIONAL DE APRENDIZAGEM?

O Cadastro Nacional de Aprendizagem é um banco de dados nacional com informações sobre as entidades de formação técnico-profissional e dos cursos de aprendizagem que disponibilizam, previsto no art. 32 do Decreto nº 5.598/05 e no art. 3º da Portaria de nº 723/2012.

As entidades que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional devem se inscrever no referido cadastro, incluindo seus cursos para análise e validação pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), na forma prevista na Portaria MTE nº 723/2012.

A consulta ao cadastro é livre, via internet. É importante a empresa observar se o curso no qual irá matricular o aprendiz está devidamente validado.

25

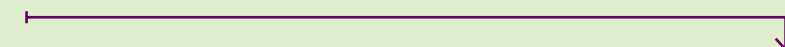
QUAIS AS INSTITUIÇÕES QUALIFICADAS PARA MINISTRAR CURSOS DE APRENDIZAGEM E ONDE ENCONTRÁ-LAS?

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições, que deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento 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):

a. Os Serviços Nacionais de Aprendizagem:

1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai);
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac);
3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar);
4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat);
5. Serviço Nacional de Cooperativismo (Sescoop).

b. Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida pelas seguintes entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, cabendo à inspeção do trabalho verificar a insuficiência de cursos ou vagas (art. 13, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05):



1. As escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas;
2. As entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional. Só podem oferecer curso de aprendizagem após o devido registro no CMDCA.

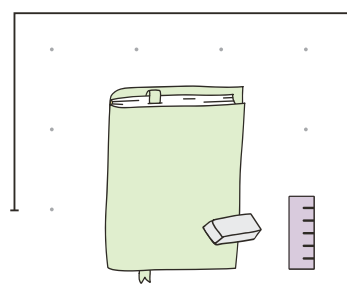
As instituições e os cursos por elas oferecidos e validados pelo MTE podem ser encontrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem.



26

O APRENDIZ TERÁ DIREITO A ALGUM COMPROVANTE DE CONCLUSÃO DO CURSO DE APRENDIZAGEM?

Sim, ao aprendiz que tiver concluído, com aproveitamento, o curso de aprendizagem, será concedido, obrigatoriamente, certificado de qualificação profissional (art. 430, § 2º, da CLT).



27

É POSSÍVEL ADMITIR, A QUALQUER TEMPO, UM APRENDIZ COM O CURSO DE APRENDIZAGEM EM ANDAMENTO?

Não é possível a inserção de aprendizes a qualquer tempo, sem prejuízo ao conteúdo programático, visto que o curso de aprendizagem deve ser elaborado com conteúdo e atividades em grau de complexidade progressiva, obedecendo a itinerários de conteúdo prefixado, com previsibilidade de começo e fim.

No entanto, se o curso for organizado em módulos, de forma que sejam independentes entre si, a admissão poderá ser feita no início de cada módulo, desde que essa possibilidade esteja prevista no programa do curso.

Nesse caso, a certificação deverá ser por módulo. No entanto, os contratos de aprendizagem sempre deverão ser firmados pela duração dos cursos, e não pelos módulos.

28

ANTES DA FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM PELA EMPRESA, PODE SER REALIZADA A FORMAÇÃO TEÓRICA DA APRENDIZAGEM?

Não, pois o programa de aprendizagem profissional é composto de teoria e prática, que devem ser ministradas concomitantemente no 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 curso de aprendizagem.

É facultada a convenção entre entidade qualificadora e empregador a prática de curso introdutório (20 horas, por exemplo) antes de o aprendiz ir para as atividades práticas na empresa contratante, desde que o contrato esteja devidamente assinado.

29

QUEM É RESPONSÁVEL PELA MATRÍCULA DO APRENDIZ NO CURSO DE APRENDIZAGEM?

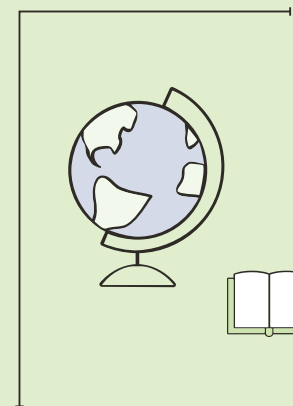
A responsabilidade da matrícula é sempre do empregador (art. 429 da CLT).

30

COMO FORMALIZAR A CONTRATAÇÃO DO APRENDIZ?

A contratação do aprendiz deve:

- a.** ser formalizada por meio de contrato de emprego escrito;
- b.** estar com a devida anotação em CTPS e no livro de registro/ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado;
- c.** apresentar, no campo “Função”, a palavra “aprendiz”, seguida da função constante no programa de aprendizagem com correspondência na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO);
- d.** especificar, em anotações gerais, a natureza especial do contrato, informando que se trata de contrato de aprendizagem e indicando suas datas de início e término (art. 29 da CLT).



31

O QUE SÃO OS ARCOS PROFISSIONAIS?

Arcos são agrupamentos de ocupações relacionadas, que possuem base técnica próxima e características complementares. Cada um dos arcos pode abranger as esferas da produção e da circulação (indústria, comércio, prestação de serviços), garantindo, assim, uma formação que amplie as possibilidades de inserção ocupacional do aprendiz ao término do programa, independentemente de ser assalariado, autônomo ou em atividades da economia solidária. O objetivo principal da utilização da metodologia, considerada uma inovação no que diz respeito à formação adequada de quem inicia sua trajetória profissional, consiste nas possibilidades de vivências práticas dos beneficiários em mais de uma ocupação dentro da mesma organização, enriquecidas pela troca de experiências entre os aprendizes contratados por diferentes empresas.

32

COMO FORMALIZAR O CONTRATO, CASO SEJA UTILIZADO O ARCO PROFISSIONAL?

O empregador que optar pelo arco ocupacional, sempre que possível deverá possibilitar que o aprendiz desempenhe, por meio de rodízio, todas as ocupações que compõem o arco proposto.

Na formalização desse contrato, o aprendiz pode ser registrado em qualquer uma das funções que integram o arco ocupacional, devendo constar no contrato de aprendizagem e na CTPS (anotações gerais) a informação de que o este 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, esta deverá ser a função registrada.

33

QUAIS SÃO AS INFORMAÇÕES BÁSICAS QUE DEVEM CONSTAR NECESSARIAMENTE NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM?

- Qualificação da empresa contratante;
- Qualificação do aprendiz;
- Identificação da entidade que ministra o curso;
- Designação da função no curso no qual o aprendiz estiver matriculado (ver questão sobre o arco ocupacional);
- Salário ou remuneração mensal (ou salário por hora);
- Jornada diária e semanal, com indicação dos dias e horas dedicados às atividades teóricas e práticas; (art. 12, SIT N° 97, de 30/7/2012);
- Termos inicial e final do contrato de aprendizagem, que devem coincidir com o início e o término do curso de aprendizagem, previstos no respectivo programa;
- Responsabilidades gerais do empregador e do aprendiz;
- Assinaturas 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.

34

O APRENDIZ ADOLESCENTE, ENTRE 14 E 18 ANOS, PODE DESEMPENHAR ATIVIDADES PERTINENTES À APRENDIZAGEM A MAIS DE UM EMPREGADOR?

Sim, poderá ser desempenhada atividade pertinente à aprendizagem e a mais de um empregador observados os seguintes requisitos:

- a. os programas de aprendizagem de conteúdos distintos;
- b. as horas de atividade prática e teórica de cada programa devem ser somadas;
- c. observância da jornada máxima diária deve ser respeitada;
- d. garantia da frequência à escola regular deve ser garantida;
- e. deve-se observar da condição peculiar da pessoa em desenvolvimento.

35

O EMPREGADOR PODE FORMALIZAR NOVO CONTRATO DE APRENDIZAGEM COM O MESMO APRENDIZ APÓS O TÉRMINO DO ANTERIOR, MESMO QUANDO O PRAZO DO PRIMEIRO CONTRATO FOR INFERIOR A DOIS ANOS?

Não, pois a finalidade primordial do contrato de aprendizagem estaria sendo frustrada, ao se admitir a permanência do aprendiz na empresa após o término do contrato anterior, por meio de um novo contrato de mesma natureza, ainda que com conteúdo distinto, em vez de capacitá-lo a ingressar no mercado de trabalho. Ademais, o art. 452 da CLT considera de prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro do prazo de seis meses, a outro contrato de prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços ou da realização de certos acontecimentos.

36

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.

37

O JOVEM QUE TENHA FIRMADO CONTRATO DE EMPREGO PODE SER CONTRATADO COMO APRENDIZ?

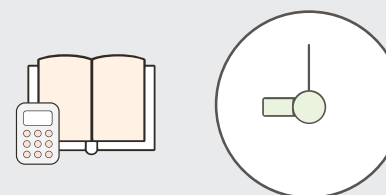
Na mesma empresa, não.

38

QUAL DEVE SER O SALÁRIO DO APRENDIZ?

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo por hora, observando-se, caso exista, o piso estadual. De qualquer forma, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderão garantir ao aprendiz salário maior que o mínimo.

Deverão ser computadas no salário, além das horas destinadas às atividades práticas, as horas reservadas às atividades teóricas, o descanso semanal remunerado e os feriados.



39

QUAIS DESCONTOS PODEM SER FEITOS NO SALÁRIO DO APRENDIZ?

Da mesma forma que os demais empregados, 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 forem aplicáveis ao aprendiz.

40

QUAL É A ALÍQUOTA DO FGTS DO APRENDIZ?

A alíquota do FGTS é de 2%, devendo ser recolhida pelo Código nº 7 da Caixa Econômica Federal.



41

A FALTA AO CURSO TEÓRICO DE APRENDIZAGEM PODE SER DESCONTADA DO SALÁRIO DO APRENDIZ?

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



42

QUAL É A JORNADA DE TRABALHO PERMITIDA PARA O APRENDIZ?

A jornada de trabalho legalmente permitida é de:

- 6 (seis) horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato (art. 432, *caput*, da CLT);
- 8 (oito) horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (art. 432, § 1º, da CLT), cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é, portanto, possível uma jornada diária de 8 (oito) horas somente com atividades práticas.

43

PODE HAVER COMPENSAÇÃO OU PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO APRENDIZ?

Tanto a compensação como a prorrogação da jornada são proibidas nos contratos de aprendizagem.

44

É PERMITIDO O TRABALHO DO APRENDIZ AOS DOMINGOS E FERIADOS?

Sim, desde que a empresa possua autorização para trabalhar nesses dias e seja garantido ao aprendiz o repouso, que deve abranger as atividades práticas e teóricas, em outro dia da semana.

45

O APRENDIZ COM IDADE INFERIOR A 18 ANOS PODE TRABALHAR EM HORÁRIO NOTURNO?

Não, uma vez que a legislação proíbe, ao menor de 18 anos, o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre 22h de um dia e 5h do dia seguinte, para o trabalho urbano. Já para o trabalho rural, considera-se trabalho noturno o executado entre 21h de um dia e 5h do dia seguinte, na lavoura, e entre 20h de um dia e 4h do dia seguinte, na atividade pecuária.

No caso de aprendiz com idade superior a 18 anos, não há vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo.

46

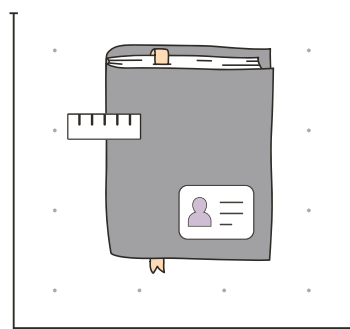
O APRENDIZ TEM DIREITO AO VALE-TRANSPORTE?

Sim, é assegurado o vale-transporte para o deslocamento entre e vice-versa ou entre residência e instituição formadora e vice-versa. Caso no mesmo dia o aprendiz tenha de se deslocar para a empresa e para a instituição formadora, devem ser fornecidos vales-transportes suficientes para todo o percurso.

47

AO APRENDIZ SÃO ASSEGURADOS, INTEGRALMENTE, AS VANTAGENS E/OU OS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS AOS DEMAIS EMPREGADOS DA EMPRESA CONSTANTES DOS ACORDOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS?

Somente serão asseguradas as vantagens concedidas aos demais empregados quando houver previsão expressa nas convenções ou acordos coletivos ou por liberalidade do empregador.



48

O APRENDIZ TEM DIREITO AO SEGURO-DESEMPREGO?

Apenas em casos de fechamento da empresa que o contratou, o menor aprendiz tem direito ao seguro-desemprego, e desde que sejam preenchidos os seguintes requisitos legais:

- I.** Ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;
- II.** Ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante, pelo menos, 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- III.** Não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;
- IV.** Não estar em gozo do auxílio-desemprego; e
- V.** Não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

49

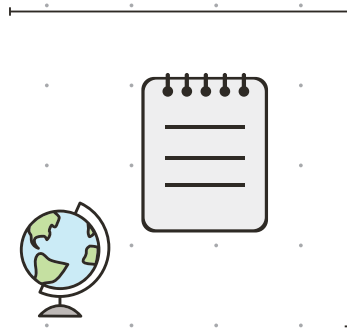
DURANTE AS FOLGAS DAS ATIVIDADES TEÓRICAS, PODE O APRENDIZ CUMPRIR JORNADA INTEGRAL NA EMPRESA?

Sim, desde que a referida hipótese esteja expressamente prevista no programa de aprendizagem, a jornada seja rigorosamente respeitada e não exceda a carga horária prevista no contrato de aprendizagem de 6 (seis) ou 8 (oito) horas, conforme o caso.

50

EM QUE PERÍODO DEVEM SER CONCEDIDAS AS FÉRIAS DO APRENDIZ, COM IDADE INFERIOR A 18 ANOS?

No caso de aprendiz com idade inferior a 18 anos, as férias deverão sempre coincidir com as férias escolares.



51

APLICA-SE AO APRENDIZ O ART. 130 DA CLT?

Sim. O aprendiz, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato, tem direito ao gozo de férias de acordo com o disposto no art. 130 da CLT, não se aplicando a ele o disposto no art. 130-A, que trata das férias para contratados por tempo parcial.

52

COMO PROCEDER EM CASO DE CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS?

Mesmo nessa hipótese, o aprendiz com idade inferior a 18 anos não perde o direito de ter as suas férias coincidadas com as da escola regular, devendo gozar as férias coletivas a título de licença remunerada.

53

A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO APRENDIZ DEVE SER ASSISTIDA (HOMOLOGADA)?

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

54

QUAIS AS HIPÓTESES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM? SÃO HIPÓTESES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE APRENDIZ:

- I.** Término do seu prazo de duração;
- II.** Quando o aprendiz chegar à idade limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência.

55

ALÉM DESTAS HIPÓTESES DE EXTINÇÃO, HÁ OUTRAS HIPÓTESES DE RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO DO APRENDIZ?

Sim, o aprendiz poderá ter o seu contrato de trabalho rescindido antecipadamente nos seguintes casos: encerramento das atividades da empresa, morte do empregador constituído em empresa individual e falência, hipóteses em que terá direito, além das verbas rescisórias devidas, à indenização do art. 479 da CLT.

56

QUEM PODE ATESTAR O DESEMPENHO INSUFICIENTE OU A INADAPTAÇÃO DO APRENDIZ?

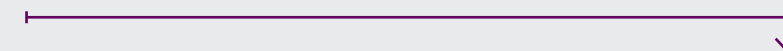
O desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado em laudo de avaliação elaborado pela instituição de aprendizagem.

57

QUAIS SÃO OS DIREITOS E AS VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS AO APRENDIZ NO TÉRMINO DO CONTRATO?

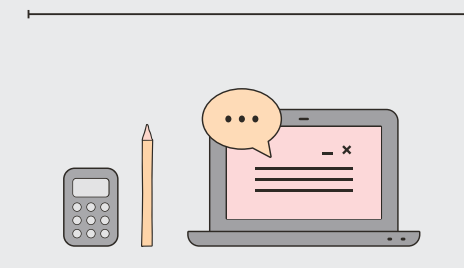
Os direitos e as verbas rescisórias variam conforme a hipótese de rescisão contratual antecipada:

- a.** Quando o aprendiz completar 24 anos de idade: terá direito ao saldo de salários; décimo-terceiro integral e proporcional; férias mais um terço integrais e proporcionais; saque do FGTS.
- b.** Quando faltar injustificadamente à escola, implicando a perda do ano letivo: terá direito ao saldo de salários, décimo-terceiro integral e proporcional; férias mais um terço integrais e proporcionais.
- c.** Quando o seu desempenho for insuficiente: terá direito ao saldo de salários; décimo-terceiro proporcional e integral; férias mais um terço proporcionais e integrais.
- d.** Quando cometer falta grave: terá direito ao saldo de salários; décimo-terceiro integral; férias mais um terço integrais.
- e.** A pedido do aprendiz: terá direito ao saldo de salário; décimo-terceiro integral e proporcional; férias mais um terço proporcionais e integrais.



Os direitos e as verbas rescisórias quando o vínculo se encerra de maneira natural, ou seja, com o fim do prazo estabelecido pelo contrato, são:

- a.** Saldo de salários; décimo-terceiro integral e proporcional; férias mais um terço proporcionais e integrais; saque do FGTS.



58

QUAL O PRAZO LEGAL PARA EFETUAR A RESCISÃO CONTRATUAL?

O empregador deve efetuar o pagamento das verbas rescisórias do aprendiz até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

59

QUAIS AS IMPLICAÇÕES DA CONTINUIDADE DO APRENDIZ NA EMPRESA APÓS O TÉRMINO DO CONTRATO?

O contrato passa a vigorar como contrato de prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes, sendo vedada, nesse caso, a formalização de Termo de Reajuste de Contrato de Trabalho (TRCT), bastando serem promovidas as devidas alterações contratuais.

60

AO CONTRATAR UM APRENDIZ COM DEFICIÊNCIA, A EMPRESA ESTÁ CUMPRINDO AS DUAS COTAS?

Não, pois são duas exigências legais visando a 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.

61

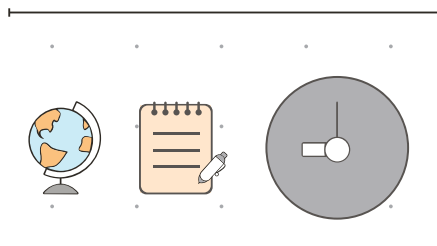
AS FUNÇÕES PREENCHIDAS PELOS APRENDIZES CONTRATADOS DEVEM SER COMPUTADAS PARA EFEITO DA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

Não, porque o contrato de aprendizagem é de natureza especial, de prazo determinado, cujo objetivo é a formação profissional do adolescente ou jovem, razão pela qual não deve ser incluído no cálculo da cota de pessoas com deficiência.

62

AS HIPÓTESES DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO E DE GRAVIDEZ SÃO APLICÁVEIS AO CONTRATO DE APRENDIZAGEM?

As hipóteses de estabilidade provisória acidentária e a decorrente de gravidez não são aplicáveis aos contratos de aprendizagem, pois se trata de contrato com prazo prefixado para o respectivo término. Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS do aprendiz durante o período de afastamento (art. 28, do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990), computando-se esse período, desde que não seja superior a seis meses, para fins de aquisição do direito às férias anuais (art. 133, IV, da CLT).



63

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.

64

COMO FICA O CONTRATO DE APRENDIZAGEM EM CASOS DE AFASTAMENTO EM RAZÃO DE LICENÇA-MATERNIDADE, ACIDENTE DE TRABALHO OU 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 acidente de trabalho, deverá ser recolhido o FGTS do aprendiz.

Durante o afastamento, o aprendiz não poderá frequentar a formação teórica, já que essa formação também faz parte do contrato de aprendizagem, sendo as horas teóricas consideradas efetivamente trabalhadas.

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 o seu término.

65

A DISPENSA OU RESCISÃO DO CONTRATO DO APRENDIZ DEVE SER INFORMADA 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 do 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.



66

• 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.

67

• É POSSÍVEL HAVER CURSO DE APRENDIZAGEM A DISTÂNCIA?

• Em 2013, com o objetivo de atender aos jovens que vivem em localidades onde a instituição não mantém unidades, o Senac lançou o Programa de Aprendizagem Profissional Comercial a Distância. A oferta é amparada pelas portarias nº 723/2012 e nº 1.005/2013 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que autorizam o uso da educação a distância nos processos de aprendizagem realizados em localidades em que ainda não haja estrutura educacional necessária ou onde o número de inscritos não justifique a formação de turmas presenciais.

• A medida também beneficia as empresas que, em razão da Lei nº 10.097/2000, podem cumprir cotas relacionadas aos jovens aprendizes, mesmo estando distantes de uma instituição ligada ao programa.

68

• HÁ ALGUM PROGRAMA ESPECIAL PARA MICROS E PEQUENAS EMPRESAS?

• O Programa Jovem Aprendiz para micros e pequenas empresas viabiliza a contratação de adolescentes e jovens por empresários e micro e pequeno portes de todo o Brasil. Antes disso, somente as médias e grandes empresas eram obrigadas a contratar uma porcentagem de aprendizes para seus quadros de funcionários.

• Com esse novo projeto, milhares de jovens, em todos os Estados, terão a chance de aprender uma profissão, melhorar o e entrar no mercado de trabalho.

• O programa é desenvolvido em parceria entre o Ministério da Educação (MEC), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Secretaria da Micro e Pequena Empresa.

• Como o projeto está em fase inicial, será realizado primeiro cadastro das empresas interessadas em participar do programa. O processo é organizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

69

COMO FUNCIONA O PRONATEC APRENDIZ PARA MICROS E PEQUENAS EMPRESAS?

Pode participar do programa o jovem com idade entre 14 e 24 anos, que esteja cursando o ensino regular na rede pública de ensino ou que já tenha terminado o ensino médio, porém, ainda sem experiência profissional.

Todos os participantes têm acesso à qualificação profissional pelos cursos oferecidos pelo Pronatec – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). Lembrando que esses cursos são gratuitos, bem como o material de estudo.

Além disso, o menor aprendiz tem direito a receber um salário mínimo equivalente à jornada de trabalho, que pode ser de 4 (quatro) a 6 (seis) horas diárias.

Fica estabelecido o contrato de trabalho de até 2 (dois) anos, sendo que as empresas ficam isentas de pagar a verba rescisória no fim do contrato e os gastos com os cursos profissionalizantes. Lembrando que o contrato confere vínculo empregatício como “jovem aprendiz”.

Não obstante, as empresas ficam obrigadas a recolher a contribuição mensal de 2% ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), porcentagem inferior aos 8% do recolhimento usual.

70 71

COMO O JOVEM APRENDIZ PODE SE INSCREVER?

Para se inscrever, o jovem que atende aos requisitos deve procurar o Centro de Referência e Assistência Social (Cras) da sua cidade, onde terá acesso à lista dos cursos oferecidos. Uma vez iniciado o curso, o aprendiz é encaminhado para começar o trabalho em uma empresa.

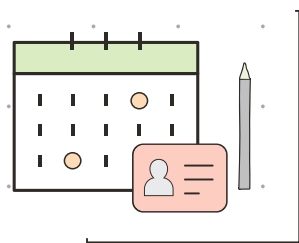
ONDE OS CURSOS SERÃO REALIZADOS?

Custeados pelo governo federal, os cursos técnicos do Pronatec Aprendiz são ofertados pela Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, pelas escolas técnicas estaduais e municipais e pelos integrantes do Sistema Senai, Sesi, Senac, Sesc, Sebrae, Senar, Sest, Senat e SESCOOP).

72

QUAL É A DURAÇÃO DO CURSO E DO TRABALHO?

O aprendiz vai ter acesso a capacitação técnica e oportunidade de inserção no mercado de trabalho, com um contrato de dois 2 (dois) anos. O jovem deverá cumprir 400 (quatrocentas) horas de aulas teóricas na escola. A experiência será registrada na carteira de trabalho e será garantida a cobertura da Previdência Social.



73

COMO O DONO DE MICRO E PEQUENA EMPRESA PODE ADERIR AO PROGRAMA? QUAIS ÁREAS?

As micros e pequenas empresas interessadas em participar do programa devem realizar a inscrição por meio do portal *Mais Emprego* do Ministério do Trabalho. A partir da inscrição, será identificada a quantidade de vagas disponíveis.

A empresa poderá entrar em contato direto com a instituição formadora (a ser divulgada no site da SMPE) e verificar as cidades e os cursos nos quais existem jovens aptos para contratação. O contato também poderá ser feito com a unidade do Ministério do Trabalho ou Cras da região. Os interessados poderão ainda acessar o portal *Mais Emprego* do Ministério do Trabalho e registrar o interesse em contratar um aprendiz escolhendo, no sistema, a unidade da Superintendência Regional do Trabalho (SRT) do seu Estado, que fará o gerenciamento da vaga.

74

COMO SERÁ O CONTRATO ENTRE AS MICROEMPRESAS E O APRENDIZ?

O aprendiz será contratado com vínculo empregatício formal e receberá salário mínimo hora da empresa, com expediente limitado entre 4 (quatro) e 6 (seis) horas diárias. A contratação deverá ser registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e no livro ou sistema de registro do empregado.

75

EXISTE UM PRAZO MÁXIMO PREVISTO PARA CONTRATAÇÃO DO JOVEM?

O tempo máximo de contrato será de dois 2 anos e o jovem deverá cumprir 400 (quatrocentas) horas teóricas de curso.

76

QUAIS SERÃO OS CUSTOS PARA O CONTRATANTE?

Os empregadores deverão pagar salário mínimo hora ou maior (de acordo com a oferta do empresário) e recolher 2% do total para o FGTS e 8% para o INSS. Se for optante do Simples Nacional, a empresa é isenta. Em outra forma de tributação, deverão ser recolhidos 12% da conta patronal do INSS.

O credenciamento e a certificação dos estudantes que serão encaminhados como aprendizes às micro e pequenas empresas serão custeados com recursos do programa federal.

77

QUAIS SÃO AS RESPONSABILIDADES DO CONTRATANTE?

Pela parceria, além da remuneração, o empregador deverá disponibilizar tutor para o acompanhamento das atividades do jovem na empresa. As atividades devem ser desenvolvidas em complexidade progressiva ao longo dos meses, permitindo a evolução da capacidade laboral do jovem aprendiz, assistida pela entidade certificadora do Pronatec.

78

QUAIS SÃO OS DIREITOS DO JOVEM APRENDIZ?

Além de curso e remuneração, o aprendiz terá direito ao vale-transporte para o deslocamento entre residência e empresa (e vice-versa), ou entre residência e instituição formadora (e vice-versa). Caso tenha de ir para os dois locais (empresa e curso) no mesmo dia, devem ser fornecidos dois vales-transportes. O jovem também terá direito a férias, que deverão coincidir com o período do recesso escolar do ensino regular, sendo vedado o parcelamento.

79

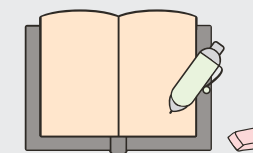
E DEPOIS QUE O PROGRAMA TERMINAR?

No fim do processo de aprendizagem, o aluno recebe sua certificação e tem mais chances de ser definitivamente contratado pela empresa em que atuou como aprendiz. Cabe ressaltar que a contribuição recolhida no período também conta para o jovem no futuro, quando for se aposentar.

80

QUEM É RESPONSÁVEL POR ESTABELEECER A RELAÇÃO ENTRE JOVENS MATRICULADOS NO PRONATEC E AS EMPRESAS PARTICIPANTES?

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).



JULGADOS

TST – RECURSO DE REVISTA RR 10294520125070002 (TST)

Data de publicação 5/5/2014

EMENTA recurso de revista. Contratação de menor aprendiz. Base de cálculo. Motoristas de ônibus. O artigo 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar menores aprendizes no percentual de 5% (cinco por cento) a 15% (quinze por cento) dos trabalhadores existentes no estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Nesse contexto, e ante as orientações que se extraem do Decreto nº 5.598 /2005, é certo afirmar que apenas as funções que exigem habilitação de nível técnico ou superior, e cargos de direção, confiança ou gerência, além dos empregados que executam serviços sob o regime de trabalho temporário, são excluídos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados. Ademais, a função de motorista demanda formação profissional, estando incluída na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Desse modo, além de exigir formação profissional, nos termos do artigo 429 da CLT, não está inserida entre as exceções previstas no artigo 10, § 1º, do Decreto nº 5.598 /2005. Por conseguinte, não há razão para excluir da base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados os empregados que exercem a função de motorista. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.





RT-20 – 00004534620135200005 (TRT-20)

Data de publicação 13/7/2016

EMENTA auto de infração – empresa de vigilância – contratação de menor aprendiz – não obrigatoriedade – nulidade – reforma da sentença. A empresa de vigilância não está obrigada a contratar menores aprendizes ou jovens aprendizes ante os fatores de risco que envolvem a atividade de segurança, não importando a recusa em afronta aos artigos 428 e 429 da CLT, que preveem a obrigatoriedade de contratação de aprendiz pelas empresas, motivo pelo qual se reforma a sentença para declarar a nulidade do auto de infração lavrado pela Delegacia Regional do Trabalho.



TRF-1 – APELAÇÃO EM MANDADO DE SEGURANÇA AMS 101843

MG 1999.01.00.101843-6 (TRF-1)

Data de publicação 29/5/2003

EMENTA mandado de segurança. Indústria. Contratação de menor aprendiz. Obrigatoriedade de cumprimento do disposto no artigo 429, da clt. **1.** A alegação da impetrante de que o ambiente de trabalho em sua empresa se enquadra naqueles definidos como insalubres não afasta a obrigatoriedade de contratação de menores aprendizes contida no artigo 429, da Consolidação das Leis do Trabalho. **2.** Apelação desprovida.

ENCONTRADO EM contratação de menor aprendiz. Obrigatoriedade de cumprimento do disposto no artigo 429 da CLT.

PRESIDENTE

Abram Szajman

SUPERINTENDENTE

Antonio Carlos Borges

CONTEÚDO

Assessoria técnica

FECOMERCIO**SP**
REPRESENTA MUITO PARA VOCÊ

RUA DR. PLÍNIO BARRETO, 285

BELA VISTA • SÃO PAULO

11 3254-1700 • FAX: 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

EDITORA E PROJETO GRÁFICO **TUTU** DIRETOR DE CONTEÚDO **André Rocha** MTB 45 653/SP
EDITOR **Lucas Mota** DIRETORES DE ARTE **Clara Voegeli** e **Demian Russo** EDITORA DE ARTE
Carolina Lusser DESIGNERS **Renata Lauletta**, **Laís Brevilheri**, **Paula Seco**, **Cíntia Funchal**
e **Jacqueline Hamine** ASSISTENTES DE ARTE **Tiago Araujo** e **Pedro Silvério** REVISÃO **Flávia**
Marques e **Marina Jarouche**

F&CSP | Senac | Sesc
AQUI TEM A FORÇA DO COMÉRCIO