



INFORMATIVO JURÍDICO

02 de março de 2006 - Nº 27 – Ano 3

REGULAMENTADA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

A contratação de aprendizes, prevista na Lei 1180, de 23.09.2005, que deu nova redação aos 428 e 433 da CLT, foi regulamentada pelo Decreto 5598, de 1º.12.2005.

Para melhor compreensão do tema, destacamos os principais aspectos da regulamentação.

Definição – aprendiz é o maior de 14 e menor de 24 anos que celebra contrato de aprendizagem, não se aplicando a idade máxima aos portadores de deficiência.

Contrato de Aprendizagem – possui natureza especial; ajuste escrito; prazo determinado não superior a dois anos; sendo necessária a inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. 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.

Validade do contrato – exige anotação na CTPS; matrícula e frequência à escola e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. A inobservância dos requisitos acarreta a nulidade do contrato, formando o vínculo diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota.

Aplicação da Lei – a contratação de aprendizes é obrigatória aos estabelecimentos de qualquer natureza, inclusive empresa pública e sociedade de economia mista, salvo os órgãos e entidades da administração direta (União, Estados e Municípios), autárquica e fundacional, que deverão observar regulamento específico. Estão dispensadas de contratarem aprendizes

as microempresas, empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Formação Técnico-Profissional – são as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho, devendo observar os seguintes princípios: 1) garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental; 2) horário especial para o exercício das atividades; e 3) capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica – 1) Os Serviços Nacionais de Aprendizagem: SENAI; SENAC; SENAR; SENAT; SESCOOP; 2) as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e 3) 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.

Da Obrigação de Contratação (cotas) – 5% (mínimo) e 15% (máximo), dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. A definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a CBO – Classificação Brasileira de Ocupações, elaborada pelo Ministério do Trabalho. As funções caracterizadas como cargos de direção, gerência ou de confiança e as que demandem, para o exercício, habilitação profissional em nível técnico ou superior, não são consideradas para contratação de aprendizes. Estão excluídos da cota os empregados que executem os serviços sob o regime de trabalho temporário, bem como os aprendizes já contratados. No caso de empresas que prestam serviços para terceiros (terceirizadas), independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Da contratação – poderá ser feita diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas 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.

Direitos Trabalhistas – 1) salário mínimo-hora, salvo condição mais favorável (acordo ou convenção coletiva); 2) FGTS - aplica-se ao aprendiz, correspondendo a 2% da remuneração paga ou devida, no mês anterior; 3) Férias – devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, não podendo ser fixada em período diverso daquele definido no programa de aprendizagem; 4) Jornada de trabalho – máximo de 6 horas diárias, podendo chegar até 8 horas para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. A jornada semanal do aprendiz, inferior a 25 horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial (art.58-A CLT). São vedadas a prorrogação e

compensação da jornada. Se o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas; 4) Vale-Transporte, nos termos da Lei 7418/85.

Das atividades Teóricas e Práticas – aulas teóricas em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados, podendo se dar sob a forma de aulas demonstrativas, permitido o manuseio de materiais, ferramentas e instrumentos assemelhados, vedada qualquer atividade laboral. Aulas práticas podem ser feitas na própria entidade qualificada para a formação metódica ou no estabelecimento contratante ou cedente da experiência do aprendiz, hipótese em que deverá ser designado pela empresa um empregado monitor responsável pela coordenação, ouvida a entidade qualificada em formação. A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá ao empregador e ao Ministério do Trabalho, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa. A centralização do programa de aprendizagem, quanto à experiência prática, poderá ser feita quando o empregador mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município.

Hipóteses de extinção e rescisão do contrato – 1) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; 2) falta disciplinar grave; 3) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; 3) a pedido do aprendiz. O empregador deverá contratar outro aprendiz, nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem. Não se aplicam os artigos 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato.

Acreditamos que a exigência do cumprimento da referida lei pelos órgãos de fiscalização do MTE poderá se intensificar, no decorrer deste ano, diante das recentes declarações do Sr.Ministro do Trabalho e Emprego, na imprensa, destacando o *avanço social* criado pela nova Lei.

Entendemos que empregos não são criados através de Lei ou Decreto, sendo necessários investimentos em infra-estrutura, implementação das reformas tributária e trabalhista, além da redução da taxa de juros, de sorte a incrementar o setor produtivo.

Além disso, o estabelecimento de cotas sem considerar as peculiaridades de cada atividade, cria grandes dificuldades no cumprimento da Lei, como já está ocorrendo com a Lei de Cotas dos portadores de deficiência.

Se o Estado não criar condições mínimas necessárias para que o setor produtivo possa absorver essa mão-de-obra, inclusive apoiando a manutenção do sistema “S” (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT etc), de nada adiantará alterar a legislação, pois a geração de empregos é uma consequência natural do crescimento econômico.

Vale lembrar a advertência sempre atual do jurista *Ripert*, de que o Direito não pode ignorar a realidade, pois a realidade pode se vingar, ignorando o Direito.

Narciso Figueirôa Junior
Assessor Jurídico do SETCESP