

## **MENOR APRENDIZ – DÚVIDAS FREQUENTES**

### **O que é o contrato de aprendizagem?**

É um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, com duração máxima de dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos inscritos em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a esta formação (art. 428 da CLT).

### **Quais são os estabelecimentos que estão obrigados a contratar aprendizes?**

Os estabelecimentos de qualquer natureza, independentemente do número de empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da CLT). É facultativa a contratação de aprendizes pelas microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP), inclusive as que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições, denominado “Simples” (art. 11 da Lei nº 9841/99), bem como pelas Entidades sem Fins Lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14 do Decreto nº 5.598/05).

### **Qual a cota estipulada para contratação de aprendizes pelas empresas?**

As empresas são obrigadas a contratar e matricular em cursos de aprendizagem o número equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade a partir de um inteiro darão lugar à admissão de um aprendiz.

### **Quais as funções que devem ser consideradas para efeito do cálculo da cota de aprendizes?**

Todas as funções que demandem formação profissional, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (art. 10, caput do Decreto nº 5.598/05), salvo nas seguintes situações:

- as funções que exijam formação de nível técnico ou superior;
- os cargos de direção, de gerência ou de confiança;
- os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019/73;
- os aprendizes já contratados (art. 10º, caput e § 1º do Decreto nº 5.598/05).

### **Quais os documentos que devem ser exigidos pela empresa por ocasião da admissão do aprendiz?**

São documentos obrigatórios para a contratação de aprendizes:

- documento de identificação (carteira de identidade ou certidão de nascimento);
- comprovante de endereço;
- CPF (facultativo);
- CTPS;
- comprovante de matrícula no ensino regular, caso não tenha concluído o ensino fundamental (art. 4º do Decreto nº 5.5598/05).

### **Como formalizar a contratação do aprendiz?**

A contratação do aprendiz deve ser formalizada por meio da anotação em CTPS e no livro de registro/ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado. No campo função, deve ser aposta a palavra aprendiz seguida da função constante no programa de aprendizagem. Em anotações gerais, deve ser especificada a data de início e término do contrato de aprendizagem (art. 29 da CLT).

### **Ao aprendiz são asseguradas integralmente as vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constante dos acordos ou convenções coletivas?**

Sim, desde que haja previsão expressa nos acordos ou convenções coletivas ou por liberalidade do empregador (art. 26 do Decreto nº 5.598/05).

### **Qual é a jornada de trabalho permitida para o aprendiz?**

A jornada de trabalho legalmente permitida é de:

- 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (art. 432, caput, da CLT);
- 8 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).

Em qualquer caso, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas (art. 432, caput, da CLT).

Na fixação da jornada do aprendiz adolescente, na faixa dos 14 aos 24 anos, a entidade qualificada em formação profissional metódica deve também observar os demais direitos assegurados pela Lei nº 8.069/90 – ECA (art. 21, do Decreto nº 5.598/05).

### **A falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário?**

Sim, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas (§1º do Artigo 8º - Decreto-Lei 4.481/1942).

### **Qual deve ser o salário do aprendiz?**

O aprendiz tem direito ao salário mínimo/hora, salvo condição mais favorável fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 428, § 2º, da CLT e art. 17, parágrafo único do Decreto nº 5.598/05), devendo ser computadas também as horas destinadas às aulas teóricas.

### **Como é calculado o salário do aprendiz?**

No cálculo do salário do aprendiz, deve-se considerar o total das horas trabalhadas, computadas as referentes às atividades teóricas, e também o Repouso Semanal Remunerado, não contemplado no valor unitário do salário hora, nos termos da fórmula prevista na Nota Técnica nº 52/DMSC/DEFIT/ SIT/MTE, de 29 de maio de 2002.

### **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 (art. 24, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05).

### **Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?**

São hipóteses de rescisão de contrato de aprendiz:

I – ao término do seu prazo de duração;

II – quando o aprendiz chegar à idade limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes deficientes;

III – ou, antecipadamente, nos seguintes casos:

- a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- b) falta disciplinar grave nos termos do artigo 428 da CLT;
- c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
- d) a pedido do aprendiz

### **A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser homologada?**

Sim. Se o contrato tiver um ano ou mais de vigência, existe a necessidade de homologação quando da sua rescisão. Nesse caso, a homologação deverá ser efetuada obrigatoriamente no respectivo sindicato ou nos órgãos locais do TEM, conforme previsto no art. 477 da CLT.

### **Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?**

O empregador deve efetuar o pagamento das verbas rescisórias do aprendiz até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento (art. 11, I e II, da IN SRT/MTE nº 03, de 21 de junho de 2002).

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

Não, pois se trata de contrato com prazo pré-fixado para o respectivo término. As hipóteses de estabilidade provisória acidentária e a decorrente de gravidez não são aplicáveis aos contratos de aprendizagem. Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS do aprendiz durante o período de afastamento (art. 28 do Decreto nº 99.684/90), computando-se este período, desde que não superior a seis meses, para fins de aquisição do direito às férias anuais.

### **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, neste caso, recolher o FGTS durante o período de afastamento (art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90).

Fonte: Ministério do Trabalho e Senac