

CONTRATO DE TRABALHO DO MENOR APRENDIZ

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito 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 essa formação.

O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos.

A idade máxima permitida para aprendizagem passa a ser 24 anos. Anteriormente era 18 anos. No entanto, a idade mínima não foi alterada, permanecendo 14 anos.

A idade máxima no contrato de aprendizagem não se aplica a aprendizes com deficiência.

Bases: art. 428 da CLT, na nova redação dada pela [MP 251/2005](#) (convertida na [Lei 11.180/2005](#)), com regulamentação pelo [Decreto 5.598/2005](#) e parcialmente a [Lei 10.097/2000](#).

JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho do aprendiz é de máximas 6 horas diárias, ficando vedado prorrogação e a compensação de jornada, podendo chegar ao limite de 8 horas diárias desde que o aprendiz tenha completado o ensino fundamental, e se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

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.

OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SESI, SENAI, SENAC, etc) número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

As frações de unidade, no cálculo da percentagem, darão lugar à admissão de um aprendiz.

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

O limite fixado não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

Ficam excluídos da base de cálculo os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973, bem como os aprendizes já contratados.

Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Requer observar que os 5% obrigatórios (mínimo), devem incidir somente sobre o total de empregados que ocupem funções que demandem aprendizagem, e não sobre o total de empregados do estabelecimento empresarial.

Exemplo:

- nº de empregados do estabelecimento = 300
- nº de empregados que ocupam funções que demandam aprendizagem = 100
- nº de aprendizes a serem contratados, no mínimo = 5 (100 x 5%)

Para se definir as funções que demandam formação profissional deverão ser considerados a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e os seguintes fatores:

I - o nível das capacidades profissionais e dos conhecimentos técnico-teóricos requeridos para o exercício da atividade profissional;

II - a duração do período de formação necessário para a aquisição das competências e habilidades requeridas; e

III - a adequação da função às necessidades da dinâmica de um mercado de trabalho em constante mutação.

Bases: art. 429 da CLT e arts. 9º e 10 do [Decreto 5.598/2005](#).

FUNÇÕES QUE DEMANDEM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Ficam excluídas da definição as funções que demandem, 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, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

PRIORIDADE

A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - 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;

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

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

Nas hipóteses acima, a aprendizagem para as atividades relacionadas deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

VALIDADE

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído

o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

É mister que se efetue o registro da função do aprendiz, bem como o prazo do aprendizado.

CONTRATAÇÃO POR INTERMÉDIO DE ENTIDADE SEM FINS LUCRATIVOS

A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação de contratação mínima, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I - 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 anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem ; e

II - o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

SALÁRIO

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

Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000.

Observar que o menor poderá firmar recibo de quitação de salários.

ATIVIDADES

É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

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.

Nessa hipótese, além do contrato de aprendizagem, faz-se necessário por ocasião do registro, o requerimento, os documentos relativos à autorização, convênio e programa de aprendizagem.

FÉRIAS

As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

**TERCEIRIZAÇÃO, DISPENSA, VERBAS RESCISÓRIAS, VALE TRANSPORTE E
OUTROS DETALHAMENTOS**