



Manual da Aprendizagem



O que é preciso saber para
contratar o jovem aprendiz



Ministério do Trabalho e Emprego

Manual da Aprendizagem

**O que é preciso saber para
contratar o jovem aprendiz**

PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Luiz Inácio Lula da Silva

MINISTRO DO TRABALHO E EMPREGO

Luiz Marinho

CHEFE DE GABINETE

Oswaldo Martines Bargas

SECRETÁRIO-EXECUTIVO

Marco Antonio de Oliveira

SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Ruth Beatriz Vilela

SECRETÁRIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO

Remígio Todeschini

Manual da Aprendizagem

**O que é preciso saber para
contratar o jovem aprendiz**

Brasília, abril/2006

© 2006 – Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 10.000 exemplares

Produção:

Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)

Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE)

Edição e Distribuição:

Assessoria de Comunicação do MTE

Esplanada dos Ministérios – Bloco F, Sala 523, 5º Andar

Fones: (61) 3317-6537/6540 – Fax: (61) 3317-8248

CEP: 70059-900 – Brasília/DF

Impresso no Brasil/Printed in Brazil

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

M294 Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz. – Brasília: MTE, SIT, SPPE, 2006.
48 p.

Inclui anexos.

1. Trabalho de menor, contrato de aprendizagem, Brasil. 2. Trabalhador jovem, manual de aprendizagem, Brasil. 3. Ensino profissional, Brasil. 4. Contrato de trabalho, Brasil. I. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II. Brasil. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE). Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

CDD 341.656

Sumário

Apresentação	9
Introdução	11
Perguntas e Respostas	13
01) O que é o contrato de aprendizagem?	13
02) O que é o programa de aprendizagem?	13
03) Quais são os estabelecimentos que estão obrigados a contratar aprendizes?	13
04) As empresas públicas e sociedades de economia mista também estão obrigadas a contratar aprendizes?	13
05) O curso de aprendizagem, ministrado pelo Sistema S (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP) gera algum ônus financeiro para as empresas?	14
06) E na hipótese de o curso de aprendizagem ser ministrado pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFLs)?	14
07) A empresa que tem vários estabelecimentos pode concentrar a realização das atividades práticas em um único local?	14
08) Qual é a cota de aprendizes a serem contratados?	14
09) Quais as funções que devem ser consideradas para efeito do cálculo da cota de aprendizes?	14
10) A quem compete fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes?	15
11) A quem compete fiscalizar os programas de aprendizagem desenvolvidos pelas ESFLs?	15
12) Quais as penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem?	15
13) Quem pode ser aprendiz?	15
14) Quem fica responsável por acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?	16
15) As empresas que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?	16
16) Como deve ser feita a seleção do aprendiz?	17

17) Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem?	17
18) As Entidades sem Fins Lucrativos, que não tenham registro no CMDCA, também podem ministrar cursos de aprendizagem?	17
19) Quais são os pré-requisitos básicos para que as ESFLs possam obter o registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente?	18
20) Onde devem ser depositados os programas de aprendizagem das ESFLs?	18
21) O aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de aprendizagem?	18
22) Quais são as formas de contratação de aprendizes?	18
23) Quais os documentos que devem ser exigidos pela empresa por ocasião da admissão do aprendiz?	18
24) Quem é o responsável pela matrícula do aprendiz no curso de aprendizagem?	19
25) Como formalizar a contratação do aprendiz?	19
26) O que deve constar necessariamente no contrato de aprendizagem?	19
27) O aprendiz adolescente, entre 14 e 18 anos, pode desempenhar atividades pertinentes à aprendizagem a mais de um empregador?	19
28) O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do anterior, mesmo quando o prazo deste for inferior a dois anos?	20
29) Qual deve ser o salário do aprendiz?	20
30) Como é calculado o salário do aprendiz?	20
31) Qual é a alíquota do FGTS do aprendiz?	21
32) A falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário?	21
33) Qual é a jornada de trabalho permitida para o aprendiz?	21
34) O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno?	21
35) O aprendiz tem direito ao vale-transporte?	21
36) Ao aprendiz são assegurados integralmente as vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes dos acordos ou convenções coletivas?	22
37) E quanto ao seguro-desemprego, o aprendiz tem direito?	22
38) Durante as folgas das atividades teóricas, pode o aprendiz cumprir jornada integral na empresa?	22

39) As férias do aprendiz com idade inferior a 18 anos deverão sempre coincidir com as férias escolares?	22
40) Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?	22
41) A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser homologada?	23
42) Onde deverá ser homologada a rescisão contratual dos aprendizes?	23
43) Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?.....	23
44) Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?	23
45) Além das hipóteses previstas no art. 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz?	23
46) Quais as verbas rescisórias devidas?	24
47) Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?	25
48) Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?.....	25
49) Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?	25
50) As funções preenchidas pelos aprendizes contratados devem ser computadas para efeito da base de cálculo da cota de deficientes?	25
51) As hipóteses de estabilidade provisória decorrentes de acidente de trabalho e de gravidez são aplicáveis ao contrato de aprendizagem?	25
52) Como fica o contrato do aprendiz selecionado pelo serviço militar?	25
53) A contratação, dispensa ou rescisão do contrato do aprendiz devem ser informadas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)?	26
54) O aprendiz deve ser relacionado na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)?.....	26
55) É possível haver curso de aprendizagem a distância?	26

PNPE e a Aprendizagem

Responsabilidade Social e Aprendizagem	27
--	----

Anexos

Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000	29
Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005	33
Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005	39

Apresentação

A formação técnico-profissional de adolescentes e jovens amplia as possibilidades de inserção no mercado de trabalho e torna mais promissor o futuro da nova geração. O empresário, por sua vez, além de formar um trabalhador de acordo com o perfil de que sua empresa precisa, passa a contar com jovens cientes da grande oportunidade que conseguiram para deslançar sua carreira profissional. Mais que isso, a aprendizagem é um importante fator de promoção da cidadania.

Este Manual da Aprendizagem, editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tem como proposta esclarecer todas as questões relacionadas à Lei da Aprendizagem e, assim, orientar os empresários sobre os procedimentos que devem ser adotados para a contratação de aprendizes.

Regulamentada pelo Decreto nº 5.598/05, essa lei proporciona à juventude brasileira os conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho de uma profissão. Propicia aos aprendizes, ainda, a chance de terem sua primeira experiência como trabalhadores, a partir do contrato especial de trabalho firmado com as empresas.

Estamos confiantes de que, mais do que cumprir o que determina a legislação, as empresas, conscientes da sua responsabilidade social, terão interesse em admitir jovens de 14 a 24 anos. E o fato de ser uma política pública de Estado nos dá a certeza de que permanecerá, tornando-se um direito fundamental dos adolescentes e jovens para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

LUIZ MARINHO

Ministro do Trabalho e Emprego

Introdução

A aprendizagem no Brasil, historicamente regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no capítulo referente ao menor, passou por um processo de modernização com a promulgação das Leis nºs 10.097/00 e 11.180/05. Esta última foi a responsável por estender até 24 anos a faixa etária dos aprendizes.

O Decreto nº 5.598/05, que motivou a elaboração deste Manual pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), veio estabelecer os parâmetros necessários ao fiel cumprimento da legislação e, assim, regulamentar a contratação de aprendizes nos moldes propostos.

A aprendizagem prepara o indivíduo para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, preferencialmente em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, sempre em funções que exijam formação profissional.

Essa formação realiza-se em programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de instituições de aprendizagem legalmente qualificadas. O aprendiz é o jovem com idade entre 14 e 24 anos, matriculado em curso de aprendizagem profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza, que possuam empregados regidos pela CLT. A matrícula em programas de aprendizagem deve observar a prioridade legal atribuída aos Serviços Nacionais de Aprendizagem e, subsidiariamente, às Escolas Técnicas de Educação e às Entidades sem Fins Lucrativos (ESFLs), que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, em se tratando de aprendizes na faixa dos 14 aos 18 anos.

Em relação aos aprendizes a partir dos 18 até os 24 anos e àqueles com deficiência, ainda não foi editada regulamentação específica complementar, devendo ser aplicada a legislação vigente, no que couber.

Por se tratar de um direito trabalhista, regido pela CLT, cabe ao MTE fiscalizar o cumprimento da legislação sobre a aprendizagem, bem como dirimir as dúvidas suscitadas por quaisquer das partes envolvidas.

Perguntas e Respostas

01) 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 adolescente com idade superior a 14 anos até os 18 anos e ao jovem a partir dos 18 anos até os 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).

02) O que é o programa de aprendizagem?

É o conteúdo pedagógico desenvolvido por meio de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, devendo conter, basicamente, os objetivos do curso de aprendizagem, os conteúdos a serem ministrados e a carga horária prevista (art. 1º, 3§, III e IV da IN nº 26, de 20 de dezembro de 2001).

03) 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 (ESFLs) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14 do Decreto nº 5.598/05).

04) As empresas públicas e sociedades de economia mista também estão obrigadas a contratar aprendizes?

Sim, podendo-se optar pela contratação direta, hipótese em que deverá fazê-lo por processo seletivo mediante edital ou, indiretamente, por meio das Entidades sem Fins Lucrativos (art. 16 do Decreto nº 5.598/05).

05) O curso de aprendizagem, ministrado pelo Sistema S (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP) gera algum ônus financeiro para as empresas?

Não, pois as empresas participantes do Sistema S já contribuem compulsoriamente para o financiamento do mesmo, por meio do recolhimento da alíquota de 1%, incidente sobre a folha de pagamento de salários dos seus empregados.

06) E na hipótese de o curso de aprendizagem ser ministrado pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFLs)?

Neste caso, é facultada a estas a cobrança de mensalidade referente ao curso oferecido.

07) A empresa que tem vários estabelecimentos pode concentrar a realização das atividades práticas em um único local?

Sim, desde que os estabelecimentos estejam localizados em um mesmo município (art. 23, § 3º do Decreto nº 5.598/05).

08) 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, cabendo ao empregador, dentro dos limites fixados, contratar o número de aprendizes que melhor atender às suas necessidades. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, *caput* e § 1º da CLT).

09) 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).

10) A quem compete fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes?

Cabe às Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), por meio dos Auditores-Fiscais do Trabalho (AFTs), fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes a que cada empresa está obrigada (IN nº 26, de 20 de dezembro de 2001).

11) A quem compete fiscalizar os programas de aprendizagem desenvolvidos pelas ESFLs?

Cabe aos Conselhos Tutelares promover a fiscalização dos programas desenvolvidos pelas ESFLs, verificando, dentre outros aspectos, a adequação das instalações físicas e as condições gerais em que se desenvolve a aprendizagem, a regularidade quanto à constituição da entidade e, principalmente, a observância das proibições previstas no ECA (art. 3º, *caput* e I a VII da Resolução nº 74, de 13 de setembro de 2001).

12) Quais as penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem?

São penalidades cabíveis, entre outras:

- lavratura de auto(s) de infração e conseqüente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE);
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT), para as devidas providências legais cabíveis – formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública (arts. 434 da CLT e art. 8º da IN nº 26/01);
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as devidas providências legais cabíveis (art. 8º da IN nº 26/01);
- nulidade do contrato de aprendizagem, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem, nos casos em que a contratação foi efetivada, inicialmente, por meio das ESFLs (art. 5º do Decreto nº 5.598/05);
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as devidas providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal (art. 18 da IN nº 26, de 20 de dezembro de 2001).

13) Quem pode ser aprendiz?

Podem ser aprendizes os adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos e os jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos, que estejam cursando ou tenham

concluído o ensino fundamental e estejam matriculados em curso de aprendizagem (art. 428 da CLT). Caso o aprendiz seja portador de deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05).

Em observância aos princípios contidos no art. 227 da Constituição Federal – CF/88 e no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), 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 dezoito anos; e

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

Nestas atividades, deverão ser admitidos, obrigatoriamente, jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05).

14) Quem fica responsável por acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?

A empresa deve designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, que ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, de acordo com o programa de aprendizagem (art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

15) 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). 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 (ver questão nº 13) 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 segurança do adolescente, a ser depositado na Delegacia Regional do Trabalho da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades (art. 1º, § 1º, da Portaria nº 20/MTE, de 13 de setembro de 2001); 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).

16) Como deve ser feita a seleção do aprendiz?

O empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz, observados os dispositivos legais pertinentes à aprendizagem e a prioridade conferida aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos. Há que se observar, também, as diretrizes próprias e as especificidades de cada programa de aprendizagem profissional.

17) Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem?

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições:

a) Os Sistemas 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) as Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agrotécnicas;

c) as Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (arts. 429 e 430 da CLT).

18) As Entidades sem Fins Lucrativos, que não tenham registro no CMDCA, também podem ministrar cursos de aprendizagem?

Não, as ESFLs só poderão ministrar cursos após obter o registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (art. 2º da Resolução – CONANDA – 74, de 13 de setembro de 2001).

19) Quais são os pré-requisitos básicos para que as ESFLs possam obter o registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente?

As ESFLs devem apresentar os seguintes pré-requisitos básicos (art. 91, parágrafo único, da Lei nº 8.069/90):

- oferecer instalações físicas em condições adequadas de habilidade, higiene, salubridade e segurança;
- apresentar plano de trabalho compatível com os princípios da Lei nº 8.069/90 (ECA);
- estar regularmente constituída para ministrar a aprendizagem;
- ter em seus quadros pessoas idôneas, com reconhecida habilidade profissional para tratar de assuntos relacionados à aprendizagem profissional.

20) Onde devem ser depositados os programas de aprendizagem das ESFLs?

Os programas de aprendizagem devem ser depositados nos CMDCA's onde a entidade houver sido registrada (art. 2º da Resolução CONANDA nº 74/01).

21) 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).

22) Quais são as formas de contratação de aprendizes?

A contratação de aprendizes deve ser efetivada diretamente pela empresa onde se realizará a aprendizagem. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem ou as Escolas Técnicas de Educação não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, a contratação poderá ser efetivada por meio das Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, a qual ficará encarregada de ministrar o curso de aprendizagem (arts. 430 e 431 da CLT).

23) 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).

24) Quem é o responsável pela matrícula do aprendiz no curso de aprendizagem?

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

25) 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).

26) 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 do curso no qual o aprendiz estiver matriculado;
- salário ou remuneração mensal (ou salário-hora);
- jornada diária e semanal (atividades teóricas e práticas);
- termo inicial e final do contrato de aprendizagem (art. 1º, § 2º, da IN – MTE nº 2, de 20 de dezembro de 2001);
- assinatura do aprendiz, do responsável legal da empresa e da instituição de aprendizagem (art. 428 da CLT).

27) O aprendiz adolescente, entre 14 e 18 anos, pode desempenhar atividades pertinentes à aprendizagem a mais de um empregador?

Sim, desde que os programas de aprendizagem possuam conteúdos distintos e que as horas de trabalho em cada estabelecimento sejam somadas, para efeito da observância da jornada máxima diária, em respeito aos direitos

assegurados pelo ECA, principalmente em relação à garantia da frequência à escola regular e à observância da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (art. 414 da CLT, art. 21 do Decreto nº 5.598/05 e arts. 67, IV e 69, I da Lei nº 8.069/90 – ECA).

28) O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do anterior, mesmo quando o prazo deste 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 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.

29) 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.

30) 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 seguinte (Nota Técnica nº 52/DMSC/DEFIT/SIT/MTE, de 29 de maio de 2002):

$$\text{Salário Mensal} = \frac{\text{Salário hora} \times \text{horas trabalhadas semanais} \times \text{semanas do mês} \times 7}{6}$$

Observação: O número de semanas varia de acordo com o número de dias do mês.

Número de dias do mês	Número de semanas do mês
31	4,4285
30	4,2857
29	4,1428
28	4

31) 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).

32) 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 (art. 131 da CLT) ou autorizadas pelo empregador.

33) 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 18 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).

34) 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 as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte (art. 404 da CLT), para o trabalho urbano. Já para o trabalho rural, considera-se trabalho noturno o executado entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte, na atividade pecuária (art. 7º da lei nº 5.589/73).

35) O aprendiz tem direito ao vale-transporte?

Sim, é assegurado o vale-transporte para o deslocamento residência/atividades teóricas e práticas (art. 27 do Decreto nº 5.598/05).

36) Ao aprendiz são assegurados integralmente as vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes 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).

37) E quanto ao seguro-desemprego, o aprendiz tem direito?

Não, exceto quando o aprendiz tiver o contrato rescindido, antecipadamente, sem justa causa e desde que venha a preencher os requisitos legais abaixo relacionados (art. 3º da Lei nº 7.998/90), pois mesmo aos aprendizes na faixa etária dos 14 aos 18 anos são assegurados todos os direitos trabalhistas e previdenciários (art. 65 da Lei nº 8.069/90 – ECA).

São requisitos para a obtenção do seguro-desemprego:

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 08 de junho de 1973;

IV – não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V – não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente a sua manutenção e a de sua família.

38) 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.

39) As férias do aprendiz com idade inferior a 18 anos deverão sempre coincidir com as férias escolares?

Sim (art. 136, § 2º, da CLT).

40) 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.

41) A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser homologada?

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

42) Onde deverá ser homologada a rescisão contratual dos aprendizes?

A assistência pode ser prestada pelos sindicatos profissionais ou pelas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego. São subsidiariamente competentes o Ministério Público, o Defensor Público ou o Juiz de Paz, na ausência ou impedimento dos citados acima (art. 5º, I, II e § 2º da IN SRT/MTE nº 03, de 21 de junho de 2002).

43) 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;

c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;

d) a pedido do aprendiz

44) Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?

O desempenho do aprendiz será avaliado conjuntamente pela instituição de aprendizagem e pelo empregador (art. 29, I, Decreto nº 5.598/05).

45) Além das hipóteses previstas no art. 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz?

Sim, o aprendiz poderá ter o seu contrato de trabalho rescindido antecipadamente, sem justa causa, em caso de morte do empregador, falência ou encerramento das atividades da empresa, hipóteses em que terá direito, além das verbas rescisórias devidas, à indenização do art. 479 da CLT (Parecer/ESC/CONJUR/MTE/Nº 06/2003).

46) Quais as verbas rescisórias devidas?

VERBAS RESCISÓRIAS													
Causa da Rescisão		Saldo de Salário	Aviso-Prévio	13º Salário		Férias +1/3		Contribuição				Indeni-zação do Art. 479 CLT	Indeni-zação do Art. 480 CLT
				Integral	Pro-porcional	Integral	Pro-porcional	FGTS		Social			
								Saque	Multa	Saque	Multa		
Rescisão a termo	Término do contrato	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Rescisão antecipada	Imple-mento da idade	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
	Desem-penho insuficiente ou inadap-tação do aprendiz	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
	Falta disciplinar grave	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
	Ausência injustifica-da à escola que implica perda do ano letivo	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	A pedido do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Fecha-mento da empresa (falência, encerra-mento das atividades ou morte do empre-gador)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM

* O valor do FGTS incidente sobre as verbas rescisórias deverá ser depositado na Guia de Recolhimento Rescisório (GRR) em separado, cujos códigos de saque são os seguintes:

Código 03 – fechamento da empresa;

Código 04 – término de contrato, implemento de idade e desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz.

47) Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?

O empregado 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).

48) Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?

O contrato passa a vigorar como contrato normal, ou seja, por prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes.

49) 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 aos portadores de deficiência (Nota Técnica nº 121/DMSC/DEFIT/SIT/MTE, de 1º de setembro de 2004).

50) As funções preenchidas pelos aprendizes contratados devem ser computadas para efeito da base de cálculo da cota de deficientes?

Sim, pois a contratação de aprendizes, embora temporária, é obrigatória para as empresas de porte médio e grande.

51) 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.

52) 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 acordarem 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).

53) A contratação, 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. 1, § 1º, da Lei nº 4.923/65). É importante que se utilize a mesma função constante no contrato e no programa de aprendizagem, na CTPS e na declaração de matrícula, devendo-se observar a Classificação Brasileira de Ocupações (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.

54) O aprendiz deve ser relacionado na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)?

Sim (art. 3º, X, da Portaria nº 500 – MTE, de 22 de dezembro de 2005), devendo-se informar no campo referente ao vínculo empregatício o código nº 55, conforme instruções contidas no Manual de Informação da RAIS – Ano-base 2005 (www.mte.gov.br/Empregador/RAIS/Legislacao/Conteudo/RAIS_2005.pdfos – CAGED).

55) É possível haver curso de aprendizagem a distância?

Não, pois a aprendizagem a que se refere a CLT é a de nível básico, enquanto a educação a distância prevista pelo Decreto nº 5.622/05 abrange, em se tratando de educação profissional, os cursos e programas técnicos, de nível médio, e tecnológico, de nível superior (art. 2º IV, a e b, do Decreto nº 5.622/05).

Nota: para mais informações sobre normas legais não citadas neste Manual, consulte o endereço eletrônico www.mte.gov.br.

PNPE e a Aprendizagem

Responsabilidade Social e Aprendizagem

O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), criado pela Lei nº 10.748/2003, articula diversas ações visando dar oportunidade a jovens com idade entre 16 e 24 anos, de baixa renda, de obter uma qualificação social e profissional, com o objetivo de aumentar as suas oportunidades de entrada e permanência no mercado de trabalho.

Os projetos abrangem ações de qualificação e inserção custeadas pelo Governo Federal. Os projetos de qualificação são desenvolvidos celebrando-se parcerias com governos estaduais e municipais ou entidades capacitadas em educação técnico-profissional sem fins lucrativos; os de inserção, por meio da adesão de empregadores interessados em receber um valor como subsídio econômico ao contratar um jovem com essas características.

Além desses projetos, o Ministério do Trabalho e Emprego buscou harmonizar a Aprendizagem e o Programa Primeiro Emprego, tornando-as ações complementares, por entender a modalidade da Aprendizagem como uma política pública de caráter permanente, que reúne a qualificação e a inserção em uma única ação.

No âmbito do PNPE, a Aprendizagem se concretiza em Acordos de Cooperação Técnica celebrados entre o MTE e empresas de médio e grande porte que se comprometem a incluir jovens com o perfil definido na Lei do Programa, em cumprimento à obrigação legal de contratar aprendizes (art. 429 da CLT).

À empresa que se tornar parceira na ação será concedido o Selo de Empresa Parceira do Primeiro Emprego, destinado aos empregadores que aderirem ao Programa pela linha de Responsabilidade Social, regulamentada pela Portaria nº 392, de 12 de agosto de 2005.

Os empregadores que se interessarem em integrar o grupo de empresas públicas e privadas parceiras do PNPE devem entrar em contato com o Departamento da Juventude do Ministério do Trabalho e Emprego. Os telefones são (61) 3317-6553 e (61) 3317-6556 e o endereço eletrônico é dpij.sppe@mte.gov.br

Anexos

Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.” (NR)

“.....”

“Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.” (NR)

“Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.” (NR)

“a) revogada;”

“b) revogada.”

“Art. 428. 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 dezoito 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.” (NR)

“§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência 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.” (AC)*

* AC = Acréscimo.

“§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo/hora.” (AC)

“§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos.” (AC)

“§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.” (AC)

“Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza 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.” (NR)

“a) revogada;”

“b) revogada.”

“§ 1º-A O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.” (AC)

“§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput*, darão lugar à admissão de um aprendiz.” (NR)

“Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:” (NR)

“I – Escolas Técnicas de Educação;” (AC)

“II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.” (AC)

“§ 1º As entidades mencionadas neste artigo 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.” (AC)

“§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.” (AC)

“§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo.” (AC)

“Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.” (NR)

“a) revogada;”

“b) revogada;”

“c) revogada.”

“Parágrafo único.” (VETADO)

“Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.” (NR)

“§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.” (NR)

“§ 2º Revogado.”

“Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:” (NR)

“a) revogada;”

“b) revogada.”

“I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;” (AC)

“II – falta disciplinar grave;” (AC)

“III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou” (AC)

“IV – a pedido do aprendiz.” (AC)

“Parágrafo único. Revogado.”

“§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.” (AC)

Art. 2º O art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 7º:

“§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o *caput* deste artigo reduzida para dois por cento.” (AC)

Art. 3º São revogados o art. 80, o § 1º do art. 405, os arts. 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Francisco Dornelles

Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005

Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos (PROUNI), institui o Programa de Educação Tutorial (PET), altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, como parte integrante da política nacional para a juventude, o Projeto Escola de Fábrica, com a finalidade de prover formação profissional inicial e continuada a jovens de baixa renda que atendam aos requisitos previstos no art. 2º desta Lei, mediante cursos ministrados em espaços educativos específicos, instalados no âmbito de estabelecimentos produtivos urbanos ou rurais.

Art. 2º Os jovens participantes do Projeto Escola de Fábrica deverão ter idade entre 16 (dezessex) e 24 (vinte e quatro) anos, renda familiar mensal per capita de até um salário mínimo e meio e estar matriculados na educação básica regular da rede pública ou na modalidade de Educação de Jovens e Adultos, prioritariamente no ensino de nível médio, observadas as restrições fixadas em regulamento.

§ 1º Fica autorizada a concessão de bolsa-auxílio aos jovens admitidos no Projeto Escola de Fábrica no valor de até R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) mensais, durante o período do curso, mediante comprovação da renda prevista no *caput* deste artigo, conforme dispuser o regulamento.

§ 2º Os portadores de deficiência, assim definidos em lei, terão tratamento adequado às suas necessidades em todo o Projeto Escola de Fábrica.

Art. 3º Os cursos de formação profissional de que trata o art.1º desta Lei deverão se enquadrar em uma das áreas profissionais definidas pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação para a educação profissional, nos termos dos arts. 7º e 9º da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961.

§ 1º Os cursos serão orientados por projetos pedagógicos e planos de trabalho focados na articulação entre as necessidades educativas e produtivas da educação

profissional, definidas a partir da identificação de necessidades locais e regionais de trabalho, de acordo com a legislação vigente para a educação profissional.

§ 2º A organização curricular dos cursos conjugará necessariamente atividades teóricas e práticas em módulos que contemplem a formação profissional inicial e o apoio à educação básica.

§ 3º As horas/aula de atividades teóricas e práticas de módulos de formação profissional inicial poderão ser computadas no itinerário formativo pertinente, nos termos da legislação aplicável à educação profissional, de forma a incentivar e favorecer a obtenção de diploma de técnico de nível médio.

§ 4º Os cursos serão ministrados em espaços educativos específicos, observando as seguintes diretrizes:

I – limitação das atividades práticas, dentro da carga horária dos cursos, de acordo com regulamento;

II – limitação da duração das aulas a 5 (cinco) horas diárias;

III – duração mínima de 6 (seis) e máxima de 12 (doze) meses.

§ 5º Observado o disposto neste artigo, os demais parâmetros de elaboração dos projetos pedagógicos e dos cursos serão definidos pelo MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, com preponderância do caráter socioeducacional sobre o caráter profissional, observado o disposto no § 1º do art. 68 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente, no que couber.

Art. 4º A avaliação dos alunos e a expedição de certificados de formação inicial serão de responsabilidade das instituições oficiais de educação profissional e tecnológica ou de unidades gestoras credenciadas perante as autoridades educacionais competentes.

Art. 5º O Projeto Escola de Fábrica será executado mediante:

I – transferência de recursos financeiros às unidades gestoras selecionadas e credenciadas pelo MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO por meio de convênio;

II – pagamento de bolsas-auxílio.

§ 1º O pagamento das bolsas-auxílio aos jovens poderá ser executado pela Caixa Econômica Federal, mediante remuneração e condições a serem pactuadas, obedecidas as formalidades legais.

§ 2º Fica autorizada a suspensão da transferência de recursos financeiros à unidade gestora que:

I – não cumprir, no todo ou em parte, o plano de trabalho apresentado ao MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO; ou

II – utilizar os recursos recebidos em desacordo com os critérios estabelecidos para a execução do Projeto Escola de Fábrica, conforme constatado por análise documental ou auditoria.

§ 3º Os critérios e condições adicionais para concessão, distribuição, manutenção e cancelamento das bolsas, inclusive quanto à frequência escolar mínima a ser exigida do jovem participante do Projeto Escola de Fábrica, bem como os critérios para a transferência de recursos às unidades gestoras, serão definidos em regulamento.

Art. 6º Poderá ser unidade gestora qualquer órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta, autárquica ou fundacional, empresa pública ou sociedade de economia mista, de qualquer esfera de governo, inclusive instituição oficial de educação profissional e tecnológica, ou entidade privada sem fins lucrativos, que possua comprovada experiência em gestão de projetos educacionais ou em gestão de projetos sociais.

Parágrafo único. Os recursos financeiros recebidos pelas unidades gestoras deverão ser aplicados em despesas consideradas como de manutenção e desenvolvimento do ensino, de acordo com os arts.70 e 71 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 7º Para a fiel execução do Projeto Escola de Fábrica, compete:

I – à unidade gestora: formular o projeto pedagógico e o plano de trabalho para preparação e instalação dos cursos, elaborar o material didático, pré-selecionar os estabelecimentos produtivos interessados, prestar contas dos recursos recebidos ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) e acompanhar o andamento dos cursos, zelando por seu regular desenvolvimento;

II – ao estabelecimento produtivo: prover infra-estrutura física adequada para a instalação de espaços educativos específicos, disponibilizar pessoal para atuar como instrutores, indicar a necessidade de cursos e arcar com as despesas de implantação dos espaços educativos, transporte, alimentação e uniforme dos alunos;

III – ao FNDE: efetuar os repasses dos recursos financeiros, analisar as prestações de contas e apoiar tecnicamente a execução dos planos de trabalho;

IV – ao MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO: selecionar e credenciar as unidades gestoras considerando o projeto pedagógico e o plano de trabalho formulados para os cursos e os estabelecimentos produtivos pré-selecionados.

§ 1º O responsável legal pelo estabelecimento produtivo vinculado ao Projeto Escola de Fábrica deve providenciar seguro de vida e seguro contra acidentes pessoais em favor dos jovens participantes do Projeto.

§ 2º As atividades práticas do Projeto Escola de Fábrica sujeitam-se às normas de saúde e segurança no trabalho e às restrições do Estatuto da Criança e do Adolescente, no que couber.

Art. 8º A execução e a gestão do Projeto Escola de Fábrica são de responsabilidade do MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO.

§ 1º À Secretaria Nacional de Juventude da Secretaria-Geral da Presidência da República compete a articulação do Projeto Escola de Fábrica com os demais programas e projetos destinados, em âmbito federal, aos jovens na faixa etária entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos.

§ 2º Fica assegurada a participação da Secretaria Nacional de Juventude no controle e acompanhamento do Projeto Escola de Fábrica, observadas as diretrizes da ação governamental voltadas à promoção de políticas públicas para a juventude propostas pelo Conselho Nacional de Juventude (CNJ).

Art. 9º A supervisão do Projeto Escola de Fábrica será efetuada:

I – pelo MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO e por instituições oficiais de educação profissional e tecnológica, quanto ao conteúdo, à orientação pedagógica e aos aspectos administrativos dos cursos;

II – pelo FNDE, quanto aos aspectos operacionais das transferências.

§ 1º O MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO designará, por indicação de instituições oficiais de educação profissional e tecnológica, supervisores pertencentes aos quadros docentes destas últimas responsáveis pela supervisão e pela inspeção *in loco* do Projeto Escola de Fábrica.

§ 2º Os estabelecimentos produtivos vinculados ao Projeto Escola de Fábrica deverão providenciar cadernos-diários individuais para registro das atividades realizadas, bem como manter quadro afixado em local visível com a relação nominal dos participantes, para fins de monitoramento e avaliação do Projeto.

Art. 10. A vinculação de estabelecimento produtivo ao Projeto Escola de Fábrica não o exime do cumprimento da porcentagem mínima de contratação de aprendizes, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 11. Fica autorizada a concessão de bolsa-permanência, no valor de até R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais, exclusivamente para custeio das despesas educacionais, a estudante beneficiário de bolsa integral do Programa Universidade para Todos (PROUNI), instituído pela Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005, matriculado em curso de turno integral, conforme critérios de concessão, distribuição, manutenção e cancelamento de bolsas a serem estabelecidos em regula-

mento, inclusive quanto ao aproveitamento e à frequência mínima a ser exigida do estudante.

Art. 12. Fica instituído, no âmbito do MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, o Programa de Educação Tutorial (PET), destinado a fomentar grupos de aprendizagem tutorial mediante a concessão de bolsas de iniciação científica a estudantes de graduação e bolsas de tutoria a professores tutores de grupos do PET.

§ 1º O tutor de grupo do PET receberá, semestralmente, o valor equivalente a uma bolsa de iniciação científica por aluno participante, devendo aplicar o valor integralmente no custeio das atividades do grupo, prestar contas dos gastos perante o Ministério da Educação e, no caso de aquisição de material didático, doá-lo à instituição de ensino superior a que se vincula o grupo do PET ao final de suas atividades.

§ 2º Os objetivos, os critérios de composição e avaliação dos grupos, o processo seletivo de alunos e tutores, as obrigações de bolsistas e professores tutores e as condições para manutenção dos grupos e das bolsas serão definidos em regulamento.

§ 3º O processo seletivo referido no § 2º deste artigo deverá observar, quanto aos alunos, o potencial para atividade acadêmica, a frequência e o aproveitamento escolar, e, quanto aos tutores, a titulação.

§ 4º A instituição de educação superior integrada ao PET deverá dar publicidade permanente ao processo seletivo, aos beneficiários, aos valores recebidos e à aplicação dos recursos.

Art. 13. Fica autorizada a concessão de bolsa de tutoria a professores tutores participantes do PET, em valor equivalente ao praticado na política federal de concessão de bolsas de doutorado e mestrado no País.

§ 1º A bolsa de tutoria do PET será concedida diretamente a professor pertencente ao quadro permanente da instituição de ensino superior, contratado em regime de tempo integral e dedicação exclusiva, que tenha titulação de doutor.

§ 2º Excepcionalmente, a bolsa de tutoria poderá ser concedida a professor com titulação de mestre.

Art. 14. Fica autorizada a concessão de bolsa de iniciação científica diretamente a estudante de graduação em regime de dedicação integral às atividades do PET, em valor equivalente ao praticado na política federal de concessão de bolsas de iniciação científica.

Art. 15. As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias anualmente consignadas ao Ministério da Educação e ao FNDE, devendo o Poder Executivo compatibilizar a quantidade de beneficiários com as dotações orçamentárias existentes, observados os limites de movimentação e empenho e de pagamento da programação orçamentária e financeira.

Parágrafo único. Os valores dos benefícios previstos nesta Lei poderão ser atualizados mediante ato do Poder Executivo, em periodicidade nunca inferior a 12 (doze) meses.

Art. 16. O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Lei.

Art. 17. O *caput* do art. 3º da Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, passa a vigorar acrescido da seguinte alínea:

“Art. 3º
.....
d) financiar programas de ensino profissional e tecnológico.
.....” (NR)

Art. 18. Os arts. 428 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 428. 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 14 (quatorze) e menor de 24 (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.

.....
§ 5º A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.” (NR)

“Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:
.....” (NR)

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 23 de setembro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

Luiz Marinho

Luiz Soares Dulci

Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente,

DECRETA:

Art. 1º Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO I

DO APRENDIZ

Art. 2º Aprendiz é o maior de 14 (quatorze) anos e menor de 24 (vinte e quatro) anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo único. A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

CAPÍTULO II

DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a 2 (dois) anos, 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.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º 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.

Art. 5º O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9º da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no *caput* não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

CAPÍTULO III

DA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL E DAS ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL METÓDICA

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

Art. 6º Entendem-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.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o *caput* deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.

Art. 7º A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

- I – garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;
- II – horário especial para o exercício das atividades; e
- III – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a 18 (dezoito) anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I – os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT); e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP);

II – as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III – 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.

§ 1º As entidades mencionadas nos incisos deste artigo 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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizes

Art. 9º Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem 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.

§ 1º No cálculo da percentagem de que trata o *caput* deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º 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.

Art. 10. 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.

§ 1º Ficam excluídas da definição do *caput* deste artigo 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.

§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 (dezoito) anos.

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre 14 (quatorze) e 18 (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 18 (dezoito) anos; e

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

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos.

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o *caput* do art. 9º deste Decreto 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.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no art 8º.

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o *caput* será verificada pela inspeção do trabalho.

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I – as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II – as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15. 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 art. 8º deste Decreto.

§ 1º Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 8º deste Decreto.

§ 2º A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no *caput* do art. 9º, 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.

Art. 16. A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do § 1º do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do § 2º daquele artigo.

Parágrafo único. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, não se aplicando o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO V

DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Seção I

Da Remuneração

Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo/hora.

Parágrafo único. 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.

Seção II

Da Jornada

Art. 18. A duração do trabalho do aprendiz não excederá 6 (seis) horas diárias.

§ 1º O limite previsto no *caput* deste artigo poderá ser de até 8 (oito) horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º A jornada semanal do aprendiz, inferior a 25 (vinte e cinco) horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o art.58-A da CLT.

Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Art. 20. 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.

Art. 21. Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de 18 (dezoito) anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

Art. 22. As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados.

§ 1º 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 semelhantes.

§ 2º É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

Art. 23. 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.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

§ 4º Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 24. Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a 2% (dois por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

Seção V

Das Férias

Art. 25. As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

Art. 26. 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.

Seção VII

Do Vale-Transporte

Art. 27. É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II – falta disciplinar grave;
- III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e
- IV – a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no art.429 da CLT.

Art. 29. Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art.28 deste Decreto, serão observadas as seguintes disposições:

I – o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

II – a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e

III – a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

Art. 30. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art.28 deste Decreto.

CAPÍTULO VI

DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM

Art. 31. 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.

Parágrafo único. O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. 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.

Art. 33. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34. Revoga-se o Decreto nº 31.546, de 6 de outubro de 1952.

Brasília, 1º de dezembro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Luiz Marinho

MAIS INFORMAÇÕES

Ministério do Trabalho e Emprego

Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE)

Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude (DPJ)

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 2º Andar, Sala 217

Telefone: (61) 3317-6553

CEP 70059-900 – Brasília – DF

aprendizagem@mte.gov.br

Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo B, Sala 160

Telefone: (61) 3317-6172

CEP 70059-900 – Brasília – DF



Ministério do
Trabalho e Emprego

