

M A N U A L

da Aprendizagem Profissional

O que é preciso saber para
contratar o aprendiz?

Edição revista e ampliada
Brasília, 2024

M A N U A L

da Aprendizagem Profissional

O que é preciso saber para
contratar o aprendiz?

Edição revista e ampliada
Brasília, 2024

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Ministro do Trabalho e Emprego

Luiz Marinho

Secretaria-Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego

Francisco Macena da Silva

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Luiz Felipe Brandão de Mello

Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária

Gilberto Carvalho

Secretaria de Proteção ao Trabalhador

Carlos Augusto Simões Gonçalves Júnior

Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

Magno Rogério Carvalho Lavigne

Secretaria de Relações do Trabalho

Marcos Periotto

Diretora do Departamento de Fiscalização do Trabalho

Lorena Guimarães Arruda

Diretor do Departamento de Políticas de Trabalho para a Juventude

João Victor da Motta Baptista

Autores/Textos: Artur Cruz Bertolucci, Ana Lúcia Alencastro, Shayane Cruz da Silva, Antônio Alves Mendonça Júnior, Christiane Azevedo Barros, Erika Medina Stancioli, Felipe Wittich Jeveaux Pereira, Isaac José Brito Gonçalves Pereira, José Tadeu de Medeiros Lima, Ramon de Faria Santos, Taís Arruti Lyrio Lisboa

O conteúdo desta publicação é de responsabilidade do Departamento de Políticas de Trabalho para a Juventude e do Departamento de Fiscalização do Trabalho do MTE.

Sumário

| | |
|--|-----------|
| APRESENTAÇÃO | 12 |
| INTRODUÇÃO | 13 |
| PERGUNTAS E RESPOSTAS | 14 |
| 1) O que é Aprendizagem Profissional?..... | 14 |
| 2) O que é o contrato de Aprendizagem Profissional?..... | 14 |
| 3) Quais os requisitos de validade do contrato de Aprendizagem Profissional?..... | 14 |
| 4) O que é o programa de Aprendizagem Profissional?..... | 14 |
| 5) Quais os tipos de programas de Aprendizagem Profissional?..... | 15 |
| 6) O que é o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP?..... | 15 |
| 7) O que é CONAP?..... | 15 |
| 8) Quem pode ser aprendiz?..... | 16 |
| 9) Como deve ser feita a seleção do aprendiz?..... | 16 |
| 10) Os adolescentes entre 14 e 18 anos devem ser priorizados na contratação de aprendizes?..... | 16 |
| 11) Quando surge a obrigação de contratar aprendiz?..... | 17 |
| 12) Qual é a cota de aprendizagem que deve ser cumprida por estabelecimento?..... | 17 |
| 13) Quais são os estabelecimentos obrigados a cumprir a cota de aprendizagem?..... | 17 |
| 14) Os empregadores que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigados a contratar aprendizes?..... | 18 |
| 15) Existem estabelecimentos proibidos de contratar aprendizes?..... | 18 |
| 16) As empresas públicas, sociedades de economia mista e autarquias também estão obrigadas a contratar aprendizes?..... | 18 |
| 17) Quais estabelecimentos estão dispensados do cumprimento da cota de aprendizagem?..... | 19 |
| 18) Os estabelecimentos dispensados do cumprimento da cota de aprendizagem podem optar por contratar aprendizes?..... | 19 |
| 19) Órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional estão obrigados a cumprir a cota de aprendizagem?..... | 20 |
| 20) Os Conselhos Profissionais estão obrigados ao cumprimento de Cota de Aprendizagem?..... | 20 |

| | |
|--|----|
| 21) Como é feito o cálculo da cota de aprendizagem?..... | 20 |
| 22) Quais funções/empregados devem ser excluídas da base de cálculo da cota de aprendizes?..... | 21 |
| 23) As funções que os aprendizes vão praticar no estabelecimento contratante devem estar obrigatoriamente relacionadas com as mesmas funções que integraram a base de cálculo da cota de aprendizagem?..... | 21 |
| 24) Caso não exista na localidade oferta do curso de aprendizagem profissional para determinada função do estabelecimento, ela pode ser excluída da base de cálculo da cota de aprendizagem?..... | 22 |
| 25) As funções insalubres/perigosas podem ser excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem?..... | 22 |
| 26) As funções de baixa complexidade e escolaridade podem ser excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem?..... | 22 |
| 27) As funções que exigem formação específica por lei, como motoristas e vigilantes, podem ser excluídas da base de cálculo de aprendizagem?..... | 22 |
| 28) Para as funções de baixa complexidade e escolaridade podem ser oferecidas vagas de Aprendizagem Profissional?..... | 22 |
| 29) Para as funções insalubres e perigosas podem ser oferecidas vagas de Aprendizagem Profissional?..... | 22 |
| 30) Para as funções que exigem idade e formação específica por lei, como motoristas e vigilantes, podem ser oferecidas vagas de Aprendizagem Profissional?..... | 23 |
| 31) O cumprimento da cota de aprendizagem só pode ser em atividade fim da empresa?..... | 23 |
| 32) Os acordos e convenções coletivas de trabalho podem excluir funções da base de cálculo da cota de aprendizes?..... | 23 |
| 33) Como ficam os contratos de aprendizagem quando há redução no quadro de pessoal da empresa? | 23 |
| 34) A quem compete fiscalizar o cumprimento das normas relativas à aprendizagem?..... | 24 |
| 35) Quais as penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem pelo estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota?..... | 24 |
| 36) Os empregados terceirizados são computados na base de cálculo da cota de aprendizes de qual estabelecimento?..... | 24 |
| 37) Quais são as formas de contratação de aprendizes?..... | 25 |

| | |
|---|----|
| 38) Como formalizar a contratação do aprendiz?..... | 25 |
| 39) Como se preenche a CTPS do aprendiz?..... | 25 |
| 40) O que deve constar necessariamente no contrato de aprendizagem?..... | 26 |
| 41) A formação teórica da aprendizagem pode ser realizada antes da formalização do contrato de aprendizagem pelo empregador?..... | 27 |
| 42) Na vigência do contrato de aprendizagem, o estabelecimento contratante pode unilateralmente alterar a natureza do contrato para prazo indeterminado?..... | 27 |
| 43) O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?..... | 27 |
| 44) Os cursos ministrados pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP) geram algum ônus financeiro para os estabelecimentos cumpridores de cota?..... | 27 |
| 45) O curso de Aprendizagem Profissional pode gerar ônus financeiro para os estabelecimentos cumpridores da cota quando não for ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem?..... | 28 |
| 46) O aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de aprendizagem?..... | 28 |
| 47) O aprendiz poderá ser responsável por arcar com algum custo financeiro do curso de aprendizagem profissional?..... | 28 |
| 48) O aprendiz pode ser transferido para outro estabelecimento da mesma empresa?.... | 28 |
| 49) A empresa que tem mais de um estabelecimento pode centralizar a realização das atividades práticas do curso de Aprendizagem Profissional?..... | 29 |
| 50) As atividades teóricas presenciais de um curso cadastrado em um município poderão ser ofertadas a estabelecimentos cumpridores de cota localizados em município diverso?..... | 29 |
| 51) A empresa pode encaminhar o aprendiz para a realização da prática profissional em estabelecimentos de outra empresa?..... | 30 |
| 52) As atividades práticas podem ser realizadas exclusivamente na instituição qualificadora/entidade formadora?..... | 30 |
| 53) É possível que as atividades práticas do curso de aprendizagem sejam realizadas em local diferente do estabelecimento cumpridor da cota e da entidade formadora?..... | 30 |
| 54) Quando as atividades práticas do curso de aprendizagem forem realizadas em local diferente do estabelecimento contratante, o vínculo é transferido para o estabelecimento desse novo local?..... | 30 |

| | |
|---|----|
| 55) O que é entidade concedente da parte prática da Aprendizagem Profissional?..... | 30 |
| 56) O que é o modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizagem?..... | 31 |
| 57) Quais os benefícios do modelo alternativo de cumprimento de cota?..... | 31 |
| 58) Quais os requisitos para um estabelecimento adotar o modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizes?..... | 31 |
| 59) Quais estabelecimentos podem requerer a adoção do modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizes?..... | 32 |
| 60) Qual o perfil social dos adolescentes ou jovens a serem contratados no modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizes?..... | 32 |
| 61) Como formalizar a adoção do modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendiz?..... | 33 |
| 62) Que informações devem estar contidas no Termo de Compromisso?..... | 33 |
| 63) O cumprimento da cota no modelo alternativo impede o cumprimento no modelo regular?..... | 33 |
| 64) Como deve ser firmado o Termo de Parceria com a entidade cedente?..... | 33 |
| 65) Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem e onde encontrá-las?..... | 34 |
| 66) A quem compete habilitar as entidades formadoras, relacionadas no art. 430, da CLT, e seus respectivos cursos de aprendizagem?..... | 34 |
| 67) Como as entidades formadoras podem se habilitar para serem formadoras da Aprendizagem Profissional?..... | 34 |
| 68) O que a entidade formadora deve possuir como estrutura física para desenvolver programas de aprendizagem?..... | 35 |
| 69) O que a formadora deve comprovar em relação ao quadro técnico-docente para desenvolver programas de aprendizagem?..... | 35 |
| 70) Os instrutores dos cursos de aprendizagem podem ser contratados pelas empresas cumpridoras da cota de aprendizes?..... | 36 |
| 71) A entidade formadora poderá funcionar com instrutores voluntários, estagiários, terceirizados ou prestadores de serviço?..... | 36 |
| 72) A formadora deve comprovar possuir estrutura didática para desenvolver programas de aprendizagem?..... | 36 |
| 73) As entidades sem fins lucrativos que não têm registro no CMDCA também podem ministrar cursos de aprendizagem?..... | 36 |

| | |
|---|----|
| 74) Quais são os pré-requisitos básicos para que as entidades formadoras possam obter o registro no CMDCA?..... | 37 |
| 75) Quais os requisitos para a atuação das entidades de prática desportiva na Aprendizagem Profissional?..... | 37 |
| 76) Quais entidades formadoras precisam submeter seus cursos de aprendizagem à aprovação prévia do Ministério do Trabalho e Emprego?..... | 37 |
| 77) A quem compete fiscalizar as entidades formadoras e seus cursos de aprendizagem?..... | 37 |
| 78) As entidades formadoras precisam realizar acompanhamento das atividades práticas do aprendiz?..... | 38 |
| 79) O estabelecimento cumpridor da cota pode promover treinamentos teóricos para o aprendiz?..... | 38 |
| 80) Como deve ser a divisão de carga horária teórica e prática do programa de aprendizagem?..... | 38 |
| 81) Como deve ser a distribuição da carga horária teórica e prática do curso de aprendizagem profissional ao longo do contrato?..... | 38 |
| 82) O aprendiz pode executar parte da carga horária teórica prevista no curso de aprendizagem, aprovado na modalidade presencial, com tarefas a serem realizadas em casa?..... | 39 |
| 83) Existem disciplinas obrigatórias e comuns a todos os cursos de aprendizagem profissional?..... | 39 |
| 84) É possível a realização da parte teórica do curso de Aprendizagem Profissional na modalidade à distância (EaD)?..... | 39 |
| 85) É possível que o curso de aprendizagem seja ministrado, simultaneamente, por mais de uma entidade formadora, em regime de parceria?..... | 40 |
| 86) Qual prazo de validade dos cursos de aprendizagem aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego?..... | 40 |
| 87) Os cursos técnicos poderão ser reconhecidos como cursos de aprendizagem profissional?..... | 41 |
| 88) A entidade formadora e/ou seu respectivo curso de aprendizagem pode ser suspenso do CNAP?..... | 41 |
| 89) O aprendiz pode celebrar contratos de aprendizagem com mais de um empregador simultaneamente?..... | 42 |
| 90) O jovem pode ser aprendiz por duas ou mais vezes na mesma empresa?..... | 42 |

| | |
|--|----|
| 91) O jovem pode fazer o mesmo curso de aprendizagem mais de uma vez?..... | 42 |
| 92) Quais são as hipóteses de descaracterização do contrato de aprendizagem?..... | 43 |
| 93) Quais são as consequências da descaracterização do contrato de aprendizagem?.. | 43 |
| 94) Quem é a autoridade competente para promover a descaracterização do contrato de aprendizagem?..... | 43 |
| 95) A quem compete acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?..... | 44 |
| 96) Quais as particularidades do contrato do aprendiz PCD?..... | 44 |
| 97) Existe limite de duração do contrato de aprendizagem para o aprendiz PCD?..... | 44 |
| 98) O aprendiz PCD é contabilizado para qual cota?..... | 45 |
| 99) Caso a empresa pendente com a cota de PCD opte por contratá-los na condição de aprendizes, a fiscalização da cota de PCDs pode ser suspensa?..... | 45 |
| 100) A pessoa com deficiência perde o benefício de prestação continuada – BPC quando é contratada como aprendiz?..... | 45 |
| 101) Qual deve ser o salário do aprendiz?..... | 45 |
| 102) O aprendiz tem direito ao adicional noturno?..... | 45 |
| 103) O aprendiz tem direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade?..... | 45 |
| 104) Como é calculado o salário do aprendiz?..... | 46 |
| 105) Quais descontos podem ser feitos no salário do aprendiz?..... | 46 |
| 106) A falta ao curso teórico de aprendizagem pode ser descontada no salário do aprendiz?..... | 47 |
| 107) Deve ser recolhida a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente aos aprendizes?..... | 47 |
| 108) Qual deve ser a jornada diária de trabalho do aprendiz?..... | 47 |
| 109) O aprendiz pode trabalhar nos feriados?..... | 47 |
| 110) O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno? | 48 |
| 111) É necessário controle de ponto do aprendiz na parte teórica e prática?..... | 48 |
| 112) O aprendiz tem direito aos intervalos interjornada e intrajornada?..... | 48 |
| 113) A jornada de trabalho do aprendiz pode ser alterada durante o curso do contrato?..... | 48 |
| 114) O horário de trabalho do aprendiz pode ser alterado durante o curso do | |

| | |
|--|----|
| contrato?..... | 49 |
| 115) Durante as folgas das atividades teóricas, pode o aprendiz cumprir jornada integral no estabelecimento cumpridor da cota?..... | 49 |
| 116) O aprendiz tem direito a férias?..... | 49 |
| 117) Quando as férias do aprendiz devem ser gozadas?..... | 49 |
| 118) As férias do aprendiz podem ser parceladas?..... | 50 |
| 119) Em quais hipóteses as férias coletivas serão consideradas como licença remunerada para o aprendiz?..... | 50 |
| 120) O aprendiz tem direito a FGTS?..... | 51 |
| 121) O aprendiz goza de direitos previdenciários?..... | 51 |
| 122) O aprendiz tem direito ao vale transporte?..... | 51 |
| 123) O aprendiz tem direito ao Seguro-Desemprego?..... | 51 |
| 124) Ao aprendiz se aplicam as cláusulas sociais previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho?..... | 51 |
| 125) Caso o aprendiz seja preso ou internado para cumprimento de medida socioeducativa, quais são os impactos no contrato de aprendizagem?..... | 51 |
| 126) Caso o aprendiz seja afastado para gozo de auxílio-doença comum ou acidentário, ou ainda aposentado por invalidez, quais são os impactos no contrato de aprendizagem?..... | 52 |
| 127) Caso o aprendiz seja afastado para o serviço militar obrigatório ou outro encargo civil público, quais são os impactos no contrato de aprendizagem?..... | 52 |
| 128) A aprendiz tem direito à garantia provisória de emprego decorrente de gravidez?... | 53 |
| 129) O aprendiz tem direito à garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional?..... | 53 |
| 130) Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença maternidade, acidente do trabalho ou gozo do benefício de auxílio-doença?.... | 54 |
| 131) O aprendiz pode se candidatar a cargo eletivo da CIPA?..... | 54 |
| 132) O aprendiz pode se candidatar a cargo eletivo de dirigente sindical?..... | 54 |
| 133) Quais são as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem?.... | 54 |
| 134) Quais são as verbas rescisórias devidas em cada uma das hipóteses de rescisão do contrato de aprendizagem?..... | 55 |

| | |
|--|-----------|
| 135) Ao aprendiz se aplicam as sanções disciplinares previstas na CLT?..... | 55 |
| 136) As infrações disciplinares cometidas pelo aprendiz podem embasar laudo técnico de desempenho insuficiente ou inadaptação?..... | 55 |
| 137) A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistida (homologada)?..... | 56 |
| 138) Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?..... | 56 |
| 139) Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?..... | 56 |
| 140) Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?..... | 57 |
| 141) Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?..... | 57 |
| 142) A quem o aprendiz pode recorrer quando tiver dúvidas ou encontrar situações inadequadas no decorrer do contrato de trabalho? | 57 |
| 143) Qual código de categoria a ser informada no eSocial quando da informação de admissão de aprendiz?..... | 57 |
| 144) Como devo preencher o campo duração do contrato de trabalho do aprendiz no eSocial?..... | 58 |
| 145) Como devo preencher o campo local de trabalho do aprendiz no eSocial?..... | 58 |
| 146) Como devo preencher o campo "Contratante de Aprendiz" no eSocial?..... | 59 |
| LEGISLAÇÃO RELACIONADA | 61 |

Apresentação

Um desafio para o jovem que se interessa ou necessita trabalhar é encontrar uma primeira oportunidade de trabalho que respeite sua condição de cidadão em desenvolvimento e garanta seus direitos trabalhistas e previdenciários, sem deixar de estimulá-lo a continuar os estudos e o desenvolvimento profissional.

O direito à profissionalização, por meio de contratos de trabalho especiais, está assegurado tanto na Constituição Federal de 1988 quanto no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), regulamentado pela Lei 8.069 de 1990. O propósito da reedição deste Manual da Aprendizagem é orientar os empregadores e as entidades formadoras a respeito dos procedimentos que devem ser observados para a contratação de aprendizes à luz dos normativos vigentes.

Estudos demonstram que o desemprego e a rotatividade são mais acentuados entre os jovens – não porque eles não sabem o que querem ou por que o mercado não os queira, mas porque, na grande maioria das vezes, o ingresso no mercado de trabalho se dá de forma precária, sem acesso à qualificação adequada e com jornadas que desestimulam a continuidade dos estudos. O Ministério do Trabalho e Emprego reconhece essa preocupação e compreende que os primeiros passos na vida profissional são cruciais não apenas para o futuro dos jovens, mas também para o desenvolvimento das empresas e do país como um todo.

Esperamos que este Manual de Aprendizagem se torne uma valiosa fonte de informação e um incentivo para que instituições de ensino e empresas participem ativamente da formação de jovens aprendizes. Dessa forma, nossa juventude estará preparada para atuar com competência no mundo do trabalho, contribuindo não apenas para o crescimento econômico, mas também para a convivência social e a participação cidadã na construção do futuro do Brasil.

Introdução

Ao proibir o trabalho aos menores de 16 anos, a Constituição da República de 1988 ressalvou a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. No Brasil, historicamente, a aprendizagem é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou por um processo de modernização com a promulgação das Leis nos 10.097, de 19 de dezembro de 2000, 11.180, de 23 de setembro de 2005, e 11.788, de 25 de setembro de 2008.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, também prevê, nos seus arts. 60 a 69, o direito à aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente.

O Decreto nº 9.579, de 2018, motivou a elaboração deste Manual pelo Ministério do Trabalho e Emprego e veio estabelecer os parâmetros necessários ao fiel cumprimento da legislação, regulamentando a contratação de aprendizes nos moldes propostos.

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois dá preparação ao iniciante de desempenhar atividades profissionais e de ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada, algo cada vez mais necessário em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica.

A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes. O objetivo é proporcionar ao aprendiz uma formação profissional básica.

Essa formação realiza-se em programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob orientação e responsabilidade de instituições formadoras legalmente qualificadas. O aprendiz com idade entre 14 e 24 anos, matriculado em um curso de Aprendizagem Profissional, é 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 (ESFL), que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA).

Em relação aos aprendizes com deficiência, não se aplica o limite de 24 anos de idade para sua contratação.

Por se tratar de norma de natureza trabalhista, 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

TEMA 1: INTRODUÇÃO E CONCEITO

1) O que é Aprendizagem Profissional?

Aprendizagem Profissional é um instrumento de qualificação profissional para adolescentes e jovens, concretizado através da obrigação legal de cumprimento de cota de contratação de aprendizes pelos empregadores, que se tornam responsáveis por lhes assegurar formação técnico-profissional metódica, desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva.

2) O que é o contrato de Aprendizagem Profissional?

É o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de Aprendizagem Profissional, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Em contrapartida, o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

3) Quais os requisitos de validade do contrato de Aprendizagem Profissional?

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o Ensino Médio. Além disso, é necessária a inscrição do aprendiz em programa de Aprendizagem Profissional desenvolvido por entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

4) O que é o programa de Aprendizagem Profissional?

É o programa de aprendizagem técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, elencada no art. 430 da CLT, e com atividades práticas coordenadas pelo empregador.

O programa de Aprendizagem Profissional deve ser elaborado por entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica e deve seguir as normas fixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com objetivo de assegurar a qualidade técnico-profissional da formação do aprendiz, conforme determina o art. 50, §3º, do Decreto nº 9.579/2018.

A entidade qualificadora deve observar fatores e critérios estabelecidos pela Portaria nº 3.872/2023, do MTE, para a elaboração de um programa de Aprendizagem Profissional, tais como o público-alvo e o número máximo de aprendizes por turma; o perfil socioeconômico do aprendiz e a justificativa para seu atendimento; os objetivos do programa de aprendizagem, com a especificação dos conteúdos e atividades a serem realizadas e sua

relevância para os aprendizes, a sociedade e o mundo do trabalho; os temas a serem desenvolvidos, incluindo os conhecimentos, as habilidades e as competências e sua pertinência em relação aos objetivos do programa e o potencial de aplicação no mercado de trabalho; a estrutura do programa de aprendizagem e sua duração total em horas, observando a proporção entre atividades teóricas e práticas e os limites mínimo e máximo das atividades práticas; os mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem; e os mecanismos de inserção dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem.

5) Quais os tipos de programas de Aprendizagem Profissional?

Os programas de Aprendizagem Profissional podem ser do tipo ocupação, do tipo arco ocupacional, e do tipo múltiplas ocupações.

Programas de aprendizagem profissional do tipo Ocupação

Os programas de aprendizagem profissional do tipo ocupação são definidos para um código específico da Classificação Brasileira de Ocupação – CBO, focando assim na formação do aprendiz para uma única ocupação.

Programas de aprendizagem profissional do tipo Arcos Ocupacionais

Os programas de aprendizagem profissional do tipo arcos ocupacionais são agrupamentos de ocupações relacionadas, que possuem base técnica próxima e características complementares.

Programas de aprendizagem profissional do tipo Múltiplas Ocupações

Os programas de aprendizagem profissional do tipo múltiplas ocupações são compostos de duas ou mais CBO's e são destinados a qualificar o aprendiz em ocupações variadas que não precisam compor a mesma família ocupacional.

6) O que é o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP?

O Cadastro Nacional de Aprendizagem é um banco de dados nacional com informações sobre as entidades de formação técnico-profissional e sobre os seus cursos de aprendizagem profissional. Disponível no sítio eletrônico da Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda do MTE: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>. Somente as entidades com cursos cadastrados e validados no CNAP e os serviços nacionais de aprendizagem podem ministrar curso de Aprendizagem Profissional. A consulta ao cadastro de entidades e cursos de aprendizagem profissional validados é de acesso livre, via internet.

7) O que é CONAP?

CONAP é o Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional, publicado na página eletrônica do Ministério do Trabalho e concebido

com base nas diretrizes legais da educação profissional e tecnológica, em consonância com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO para orientar as entidades formadoras de aprendizes na elaboração dos seus Programas de Aprendizagem.

TEMA 2: APRENDIZ

8) Quem pode ser aprendiz?

O adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos incompletos pode ser aprendiz. Caso o adolescente ou jovem não tenha concluído o Ensino Médio, deve estar obrigatoriamente matriculado e frequentando a escola regular (§ 1º do art. 428 da CLT).

Nas localidades onde não houver oferta de Ensino Médio, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o Ensino Fundamental (art. 428, § 7º, da CLT).

A pessoa com deficiência também pode ser aprendiz, mas não há limite máximo de idade para a sua contratação como aprendiz (art. 428, § 5º, da CLT) e a exigência de comprovação da escolaridade deve considerar as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização (art. 428, §6º e §8º).

9) Como deve ser feita a seleção do aprendiz?

O empregador tem liberdade para selecionar o aprendiz que irá contratar, desde que respeitadas duas prioridades previstas no art. 53, do Decreto nº 9.579/2018. Prioritariamente, os aprendizes deverão ser adolescentes de 14 a 18 anos incompletos, sendo admitida excepcionalmente a contratação de jovens de 18 a 24 anos incompletos. Além disso, a seleção de aprendizes deverá priorizar a inclusão de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social.

Cumprir dizer que, inclusive na seleção do aprendiz, práticas discriminatórias são constitucionalmente vedadas.

10) Os adolescentes entre 14 e 18 anos devem ser priorizados na contratação de aprendizes?

Em observância aos princípios contidos no art. 227 da Constituição Federal (CF/88), no art. 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, no art. 1º, §2º, do Estatuto da Juventude e no art. 53 do Decreto nº 9.579/2018, é assegurada aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos incompletos prioridade na contratação do aprendiz, salvo quando:

- 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;

- A lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a 18 anos; e
- A natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Nas atividades elencadas nos itens acima, deverão ser admitidos como aprendizes, obrigatoriamente, jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos e pessoas com deficiência a partir dos 18 anos.

TEMA 3: OBRIGAÇÃO DE CONTRATAÇÃO

11) Quando surge a obrigação de contratar aprendiz?

A obrigação de contratar aprendizes surge quando o estabelecimento contrata empregados, em funções que demandem formação profissional, em quantidade igual ou superior a 7 (sete).

A contratação de aprendizes é imposta por estabelecimento, ou seja, por CNPJ completo ou CPF, quando se tratar de empregador pessoa física. Dessa forma, o CNPJ matriz terá sua cota e cada um dos CNPJs filiais também terão sua própria cota.

12) Qual é a cota de aprendizagem que deve ser cumprida por estabelecimento?

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

Há, portanto, a fixação de uma cota mínima e uma cota máxima de aprendizes. Ambas devem ser observadas e o descumprimento de qualquer uma delas é considerado infração trabalhista.

13) Quais são os estabelecimentos obrigados a cumprir a cota de aprendizagem?

Os estabelecimentos de qualquer natureza que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, em funções que demandem formação profissional, são obrigados a contratar aprendizes.

Portanto, salvo as exceções legais, todo estabelecimento que possua 7 ou mais empregados, independentemente de sua natureza, econômica ou social, está obrigado a contratar aprendizes.

Diante disso, as entidades sindicais, entidades sem fins lucrativos, entidades filantrópicas, igrejas, condomínios, associações de moradores, associações de classes, conselhos profissionais, cartórios e outros afins não estão isentos do cumprimento da cota em razão de sua natureza jurídica, pois, embora não exerçam atividades econômicas, estão enquadrados no conceito de estabelecimento por exercerem atividades sociais e contratarem

empregados sob o regime da CLT (art. 51, do Decreto nº 9.579/2018, e art. 66, da Portaria nº 3.872/2023).

14) Os empregadores que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?

Sim. Esses empregadores devem preencher a cota por meio da contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 53, I, do Decreto nº 9.579/2018) ou pessoas com deficiência, a partir dos 18 anos, sendo-lhes garantida a percepção do adicional respectivo. Alternativamente, os estabelecimentos podem optar pela execução das atividades práticas de adolescentes, de 14 a 17 anos, nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido (art. 65, I, do Decreto nº 9.579/2018).

Ainda é possível requerer junto à Inspeção do Trabalho a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do art. 66, II, do Decreto 9.579/2018.

15) Existem estabelecimentos proibidos de contratar aprendizes?

A proibição de contratação de aprendizes decorre somente do descumprimento do limite máximo da cota de aprendizagem, que corresponde a 15 % dos empregados em funções que demandam formação profissional.

Assim, os estabelecimentos que possuam menos de 7 (sete) empregados em funções que demandam formação profissional estão proibidos de contratar aprendizes, pois seria violado o limite máximo de 15%.

Os contratos de aprendizagem em andamento deverão ser concluídos na forma prevista no contrato e no curso, ainda que haja redução superveniente do número de empregados que integra a base de cálculo da cota de aprendizagem do estabelecimento.

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

As empresas públicas e sociedade de economia mista estão obrigadas a cumprir a cota de aprendizagem, podendo optar pela contratação direta dos aprendizes, hipótese em que deve ser realizado processo seletivo mediante edital, ou contratação indireta, por meio de entidade sem fins lucrativos – ESFL.

As autarquias que possuem empregados contratados pelo regime celetista enquadram-se nas normas legais e estão, portanto, obrigadas a contratar aprendizes e cumprir a legislação de Aprendizagem Profissional. No entanto, caso existam também empregados não celetistas, não é cabível sua inclusão na base de cálculo da cota de aprendiz.

17) Quais estabelecimentos estão dispensados do cumprimento da cota de aprendizagem?

Estão dispensadas da contratação de aprendizes as microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) (art. 56, I, do Decreto nº 9.579/2018) e as entidades sem fins lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 56, II, do Decreto nº 9.579/2018).

Cabe esclarecer que as entidades dispensadas do cumprimento de cota de aprendizagem em virtude da previsão do art. 56, II, do Decreto nº 9.579/2018, ou seja, as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional correspondem às elencadas no art. 430 da CLT, caput, I, II e III e no art. 50 do Decreto nº 9.579/2018.

São elas:

- os Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAT, SENAR e SESCOOP);
- as Escolas Técnicas Públicas de educação que ministrem cursos de Aprendizagem Profissional;
- as 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, e que ofereçam cursos de Aprendizagem Profissional, ou seja, que estejam inscritas no CNAP com ao menos um curso cadastrado; e
- as entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que atuem com cursos de Aprendizagem Profissional.

18) Os estabelecimentos dispensados do cumprimento da cota de aprendizagem podem optar por contratar aprendizes?

Sim. É facultativa a contratação de aprendizes pelos estabelecimentos que estão dispensados do cumprimento da cota de aprendizagem.

Na hipótese de os estabelecimentos enquadrados como microempresas e empresas de pequeno porte optarem por contratar aprendizes, o percentual máximo de 15% da cota de aprendizagem, estabelecido no art. 429 da CLT, deverá ser observado.

Caso algum estabelecimento venha a ser reclassificado pela Receita Federal como EPP e ME, os contratos de aprendizagem em curso deverão ser concluídos, na forma prevista no contrato e no curso.

Quando a contratação facultativa de aprendizes for realizada pelas entidades sem fins lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 56, II, do Decreto nº 9.579/2018), os limites percentuais, mínimo e máximo, não se aplicam, conforme exceção prevista no art. 429, §1º-A, da CLT.

É ainda facultativa a contratação de aprendizes por órgãos e entidades da

administração pública direta, autárquica e fundacional que não adotem o regime jurídico celetista. A contratação de aprendizes por entes públicos que adotem o regime jurídico estatutário, além de não ser obrigatória por falta de previsão legal, depende de regulamento específico, conforme art. 58, parágrafo único, do Decreto nº 9.579/2018.

Caso os estabelecimentos que não estejam obrigados ao cumprimento de cota optem pela contratação de aprendizes, devem observar as regras da legislação da Aprendizagem Profissional.

19) Órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional estão obrigados a cumprir a cota de aprendizagem?

A obrigação de cumprimento da cota de aprendizagem tem como pressuposto a adoção do regime jurídico celetista para contratação de empregados. Como, geralmente, os órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional adotam o regime estatutário para contratação de seus servidores, não lhes são aplicável a legislação celetista, ficando, portanto, isentos da obrigação de cumprir a cota de aprendizagem. No entanto, caso o ente público adote o regime celetista para a contratação de seus empregados, estará também sujeito ao cumprimento da cota de aprendizagem, uma vez que não é possível estabelecer voluntariamente quais obrigações da CLT devem ser atendidas e quais não devem.

Na hipótese em extinção de ainda coexistirem no ente público mais de um regime jurídico de contratação de pessoal, sendo um deles o celetista, somente os empregados celetistas integrarão a base de cálculo da cota de aprendizes.

20) Os Conselhos Profissionais estão obrigados ao cumprimento de Cota de Aprendizagem?

Sim, caso adotem o regime jurídico celetista para a contratação de seus empregados. O legislador infralegal foi claro ao incluir também os estabelecimentos que não exercem atividade econômica na obrigatoriedade de cumprimento da cota de aprendizagem, bastando que se submetam ao regime da CLT, conforme §2º do art. 51, do Decreto nº 9.579/2018.

Ademais, se tais entes adotam o regime celetista, estão obrigados a seguir todas as normas pertinentes, inclusive o art. 429 da CLT.

TEMA 4: COTA DE APRENDIZAGEM

21) Como é feito o cálculo da cota de aprendizagem?

O cálculo da cota de aprendizagem é feito a partir da apuração da base de cálculo para se aplicar os percentuais mínimo, 5%, e máximo, 15% que indicarão o número mínimo e máximo de aprendizes a serem contratados.

Segundo o art. 52, §1º do Decreto nº 9.579/2018, para a definição da base

de cálculo da cota de aprendizes, devem ser excluídas as funções que exigem escolaridade de nível técnico ou superior de educação, além dos cargos de direção, gerência ou confiança. Além disso, serão excluídos os empregados contratados sob o regime de trabalho temporário, instituído pelo art. 2º da Lei nº 6.019/1973, bem como os aprendizes já contratados. A base de cálculo, portanto, será integrada pela quantidade de empregados em todas as demais ocupações, ainda que sejam proibidas para menores de dezoito anos ou que não exista curso de Aprendizagem Profissional para elas.

Para identificação da escolaridade exigida para as funções existentes nos estabelecimentos, será utilizado como único critério a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Definida a base de cálculo, aplica-se sobre ela os percentuais mínimo e máximo estabelecidos pela CLT e obtém-se o número de aprendizes a serem contratados. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput e § 1º da CLT).

22) Quais funções/empregados devem ser excluídas da base de cálculo da cota de aprendizes?

Devem ser excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem as seguintes funções/empregados:

- As funções que exijam formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança;
- Os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019/1973;
- Os aprendizes já contratados;
- Os empregados afastados, recebendo benefício pelo INSS.

Note que não se trata de excluir da base de cálculo os empregados que possuam, por exemplo, nível superior, mas sim de excluir da base de cálculo as funções que exijam, para seu exercício, nível superior. Portanto, um assistente administrativo que possua, por exemplo, o curso de Psicologia deve ser mantido na base de cálculo da cota de aprendizagem. Isso porque, embora a empregada tenha nível superior, a função por ela exercida não exige a formação de nível superior.

23) As funções que os aprendizes vão praticar no estabelecimento contratante devem estar obrigatoriamente relacionadas com as mesmas funções que integraram a base de cálculo da cota de aprendizagem?

Não. Definido o número de aprendizes que o estabelecimento deve contratar, esses podem ser alocados nas funções que o estabelecimento desejar, de acordo com o curso de aprendizagem escolhido pela empresa. A legislação determina que as funções do estabelecimento que demandem formação profissional devem ser computadas na base de cálculo do número

de aprendizes, mas não determina que os aprendizes sejam contratados em tais funções, nem mesmo de maneira proporcional.

Desse modo, a contratação do aprendiz não necessita ser na atividade finalística do estabelecimento, tampouco nas mesmas atividades que formaram a base de cálculo da cota de aprendizagem.

24) Caso não exista na localidade oferta do curso de aprendizagem profissional para determinada função do estabelecimento, ela pode ser excluída da base de cálculo da cota de aprendizagem?

Não. O estabelecimento pode contratar aprendizes para as demais funções existentes, para as quais haja mais ofertas de cursos de formação profissional. A lei não estabelece uma obrigação de contratação de aprendizes para as funções que integram a base de cálculo.

25) As funções insalubres/perigosas podem ser excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem?

Não. Apenas as exclusões legais devem ser feitas, independentemente do tipo de ocupação em análise.

26) As funções de baixa complexidade e escolaridade podem ser excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem?

Não. Apenas as exclusões legais devem ser feitas, independentemente do tipo de ocupação em análise. Ademais, a aprendizagem é considerada formação profissional de nível básico ou inicial.

27) As funções que exigem formação específica por lei, como motoristas e vigilantes, podem ser excluídas da base de cálculo de aprendizagem?

Não. Apenas as exclusões legais devem ser feitas, independentemente do tipo de ocupação em análise.

28) Para as funções de baixa complexidade e escolaridade podem ser oferecidas vagas de Aprendizagem Profissional?

O programa de aprendizagem é desenvolvido de maneira a proporcionar metodicamente uma formação continuada e de complexidade progressiva no ambiente laboral. Dessa forma, mesmo as ocupações menos complexas podem ser passíveis de cursos e programas de aprendizagem dentro da perspectiva apresentada.

29) Para as funções insalubres e perigosas podem ser oferecidas vagas de Aprendizagem Profissional?

Sim. O estabelecimento pode contratar para a execução de atividades insalubres e perigosas aprendizes com idade entre 18 anos completos e 24 anos incompletos, como também podem contratar aprendizes

adolescentes para que se submetam à formação profissional teórica e prática na entidade formadora, desde que sem o caráter de produção, prevalecendo o caráter pedagógico, acompanhadas por instrutores, em ambiente protegido e atendidas as normas de segurança.

30) Para as funções que exigem idade e formação específica por lei, como motoristas e vigilantes, podem ser oferecidas vagas de Aprendizagem Profissional?

Sim. A Aprendizagem Profissional para atividades que possuem exigências/restrições legais poderá ser ministrada para jovens que atendam o requisito etário definido na legislação específica, limitado a 24 anos incompletos de idade. Além disso, o empregador deverá matricular o aprendiz em curso de Aprendizagem Profissional de motorista ou vigilante, respectivamente.

31) O cumprimento da cota de aprendizagem só pode ser em atividade fim da empresa?

Não. Não existe relação necessária entre a atividade principal desenvolvida pelo empregador e os cursos de aprendizagem a serem oferecidos. A Aprendizagem Profissional não precisa ser realizada na atividade fim do empregador, podendo haver também aprendizes em atividades meio.

32) Os acordos e convenções coletivas de trabalho podem excluir funções da base de cálculo da cota de aprendizes?

Não. Acordos e convenções coletivas não podem discutir matéria constitucional. A Aprendizagem Profissional materializa o direito à profissionalização de adolescentes e jovens, previsto no art. 227, CF/88. Além disso, conforme art. 611-B, XXIV, da CLT, nenhuma medida de proteção legal da criança e do adolescente pode ser excluída ou flexibilizada por meio dos instrumentos de negociação coletiva.

Vale frisar que o STF ratificou tal entendimento no julgamento do tema 1046 de repercussão geral.

33) Como ficam os contratos de aprendizagem quando há redução no quadro de pessoal da empresa?

Os aprendizes não podem ser demitidos em razão da redução do quadro de pessoal, pois os contratos de aprendizagem em vigor se vinculam ao número de empregados existente no momento do cálculo da cota. Portanto, a redução do quadro de pessoal só gerará efeitos no futuro.

A diminuição do quadro de pessoal, ainda que em razão de dificuldades financeiras ou de conjuntura econômica desfavorável, não autoriza a rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem em curso, que devem ser cumpridos até o seu termo final. As hipóteses de dispensa são somente aquelas expressamente previstas no art. 433 da CLT, que não contemplam

essa situação.

Vale lembrar que as hipóteses de rescisão do contrato de aprendizagem são somente aquelas previstas no art. 433, CLT.

34) A quem compete fiscalizar o cumprimento das normas relativas à aprendizagem?

Compete à Inspeção do Trabalho fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizagem pelos estabelecimentos, a regularidade da execução prática e teórica do programa e do contrato de Aprendizagem Profissional, assim como a regularidade das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.

35) Quais as penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem pelo estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota?

São penalidades e/ou providências cabíveis:

- Lavratura de auto(s) de infração e consequente imposição de multa(s) administrativa(s), pela Inspeção do Trabalho (art. 434, da CLT), garantido o direito de ampla defesa e contraditório;
- Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para as providências legais cabíveis;
- Formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública;
- Impossibilidade de participar de processos licitatório (arts. 92, XVII, 116, 137, IX, da Lei 14.133/2021);
- Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis;
- Nulidade do contrato de aprendizagem, com consequente caracterização da relação de emprego com aquele empregador, na forma de contrato de prazo indeterminado, ainda que a contratação tenha sido feita por meio de ESFL (art. 57, §1º, do Decreto nº 9.579/2018);
- Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal;

36) Os empregados terceirizados são computados na base de cálculo da cota de aprendizes de qual estabelecimento?

Os empregados terceirizados são computados na base de cálculo do estabelecimento prestador de serviços, com a qual possuem o vínculo de emprego.

TEMA 5: CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

37) Quais são as formas de contratação de aprendizes?

A contratação dos aprendizes poderá ser na forma direta ou indireta, nos termos dos art. 429 e 431 da CLT e detalhadas na Subseção II do Capítulo V do Decreto nº 9.579/2018.

A contratação direta é a regra, é realizada entre o estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota e o aprendiz, típica relação de trabalho celetista com contrato especial de aprendizagem. O estabelecimento cumpridor de cota é o empregador do aprendiz e assina sua CTPS.

A segunda forma de contratação é indireta, quando a entidade de formação profissional assume a condição de empregadora do aprendiz, além de lhe proporcionar a formação teórica prevista no curso de aprendizagem. São autorizadas para essa forma de contratação as entidades sem fins lucrativos e as entidades de prática desportiva que formalizarão previamente contrato ou convênio com o estabelecimento que deve cumprir a cota.

Na forma de contratação indireta, que só poderá ser supletivamente utilizada, a entidade que assume a condição de empregadora deve registrar nos documentos trabalhistas a razão social, o endereço e o número de inscrição no CNPJ do estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota.

38) Como formalizar a contratação do aprendiz?

A contratação do aprendiz deve ser formalizada através de contrato de trabalho escrito, com a devida informação ao eSocial, que anotará automaticamente a CTPS digital. Nas hipóteses em que o estabelecimento não tenha feito opção pelo registro eletrônico de empregados no eSocial, deverá também preencher o livro ou ficha de registro, existente no próprio estabelecimento.

No campo categoria do empregado do evento de admissão do eSocial, deve ser selecionado o código 103 (empregado - aprendiz).

No campo cargo do evento de admissão do eSocial, deve ser colocado o código da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) constante no programa de aprendizagem.

39) Como se preenche a CTPS do aprendiz?

Ao informar os dados de admissão do aprendiz no sistema eSocial, a anotação da CTPS digital se dará automaticamente.

Frisa-se que, no evento de admissão do aprendiz no eSocial, deve-se informar, como data de admissão, o início do curso de aprendizagem, o que em geral acontece no dia da primeira aula teórica.

Faz-se necessário informar ainda o código da CBO, que deve coincidir com o que estiver previsto no programa de aprendizagem.

Caso a formação profissional esteja formatada na modalidade Arco Ocupacional ou Múltiplas Ocupações, envolvendo mais de um código de CBO, o empregador deve preencher, no evento de admissão no eSocial, a função de maior remuneração ou valorização no mercado de trabalho.

Quando a formação for na modalidade Arco Ocupacional ou Múltiplas Ocupações, deve ser informado, no campo de observações do evento de admissão do eSocial, todos os códigos de CBO que compõem o arco. Segue um exemplo:

“Além da CBO informada, são abrangidas por este contrato de Aprendizagem Profissional os seguintes códigos de CBO _____”.

40) O que deve constar necessariamente no contrato de aprendizagem?

O contrato de aprendizagem deverá indicar expressamente:

I - os termos inicial e final, necessariamente coincidentes com o prazo do curso de aprendizagem;

II - nome e número do curso em que o aprendiz está vinculado e matriculado, com indicação da carga horária teórica e prática e obediência aos critérios estabelecidos na regulamentação do Ministério do Trabalho e Emprego;

III - a função, as jornadas diária e semanal, de acordo com a carga horária estabelecida no curso de aprendizagem, e o horário das atividades teóricas e práticas;

IV - a remuneração pactuada;

V - os dados do empregador, do aprendiz e da entidade formadora;

VI - o local de execução das atividades teóricas e práticas do curso de aprendizagem;

VII - a descrição das atividades práticas que o aprendiz desenvolverá durante o curso de aprendizagem; e

VIII - o calendário de aulas teóricas e práticas do curso de aprendizagem.

O contrato poderá ser firmado por até dois anos, com correspondência obrigatória ao curso constante do Cadastro Nacional de Aprendizagem. O contrato de aprendizagem deve ser assinado pelo responsável pelo estabelecimento contratante e pelo aprendiz, devidamente assistido por seu responsável legal, se menor de 18 anos de idade.

O limite de dois anos do contrato de aprendizagem não se aplica às pessoas com deficiência, desde que o tempo excedente seja fundamentado em aspectos relacionados à deficiência, vedada em qualquer caso a contratação de aprendiz por prazo indeterminado.

No caso de contratação indireta, conforme art. 57, §1º, do Decreto nº 9.579/2018, tanto a entidade formadora que assume o papel de contratante quanto o estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota devem assinar o contrato.

41) A formação teórica da aprendizagem pode ser realizada antes da formalização do contrato de aprendizagem pelo empregador?

Não. O que distingue o contrato de aprendizagem dos demais contratos de trabalho é justamente a qualificação profissional que integra o contrato de trabalho para todos os fins.

O curso de aprendizagem é composto de teoria e prática, que devem ser ministradas dentro do contrato de aprendizagem. Além disso, conforme dispõe o art. 428 da CLT, a formação técnico-profissional metódica do aprendiz deve ser assegurada pelo empregador. Portanto, cursos realizados anteriormente ao contrato de aprendizagem não podem ser computados na parte teórica do curso.

Da mesma forma, o contrário também não é possível, ou seja, a parte prática do curso não pode ser iniciada antes do início do contrato de aprendizagem, devidamente respaldado em um curso de aprendizagem.

42) Na vigência do contrato de aprendizagem, o estabelecimento contratante pode unilateralmente alterar a natureza do contrato para prazo indeterminado?

Não. O contrato de aprendizagem é de natureza especial e tem como objetivo principal a formação profissional do aprendiz. A alteração de sua natureza antes da conclusão do curso constitui rescisão antecipada do contrato de aprendizagem sem justa causa, sujeitando o empregador à autuação administrativa.

43) O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?

Não. O contrato de aprendizagem, embora pertencente ao gênero dos contratos por prazo determinado, é de natureza especial. A duração do contrato está vinculada à duração do curso de aprendizagem, cujo conteúdo é organizado em grau de complexidade progressiva, conforme previsão em curso previamente elaborado pela entidade formadora e validado no Cadastro Nacional de Aprendizagem, o que é incompatível com a prorrogação.

A exceção a essa regra diz respeito às garantias provisórias de emprego, quando deve ser celebrado termo aditivo até o seu encerramento.

TEMA 6: CURSO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

44) Os cursos ministrados pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP) geram algum ônus financeiro para os estabelecimentos cumpridores de cota?

Se o empregador contratar aprendiz para a formação profissional junto ao Serviço Nacional de Aprendizagem para o qual é contribuinte, não terá nenhum ônus adicional. Nesse caso, como o empregador já contribui

compulsoriamente para o financiamento do Serviço, arcará apenas com os custos trabalhistas e previdenciários do contrato de Aprendizagem Profissional.

45) O curso de Aprendizagem Profissional pode gerar ônus financeiro para os estabelecimentos cumpridores da cota quando não for ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem?

Sim. O estabelecimento firmará contrato com uma entidade formadora, no qual poderá estar previsto, dentre outros itens, eventuais ônus financeiros decorrentes dos custos do curso oferecido. Ressalta-se que a entidade formadora arca com custos decorrentes de sua estrutura física, custo com professores e demais profissionais envolvidos na formação, bem como com elaboração e impressão do material didáticos. Esses custos poderão ser cobrados dos estabelecimentos que contratam aprendizes.

46) O aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de aprendizagem?

Os aprendizes que concluírem o curso de aprendizagem profissional terão direito a um certificado de conclusão do curso, emitido pela entidade formadora. Aos aprendizes que concluírem parcialmente a formação profissional é assegurada uma declaração ou atestado de conclusão dos módulos realizados.

47) O aprendiz poderá ser responsável por arcar com algum custo financeiro do curso de aprendizagem profissional?

Não. Toda a formação teórica e prática deverá integrar o contrato de aprendizagem e ser custeada pelo empregador. O aprendiz não poderá ter despesas tais como uniforme, mensalidade, material didático, internet ou computadores, que devem ser fornecidos gratuitamente pelo empregador.

TEMA 7: TRANSFERÊNCIA

48) O aprendiz pode ser transferido para outro estabelecimento da mesma empresa?

A transferência do aprendiz entre matriz e filial, bem como entre filiais ou entre estabelecimentos do mesmo grupo econômico, é permitida, desde que haja concordância do aprendiz e da entidade formadora, e não acarrete prejuízo ao próprio aprendiz, ao processo pedagógico e ao horário da escola regular.

A transferência deve ser formalizada mediante elaboração de um termo aditivo ao contrato de aprendizagem, assinado pelas partes e pela entidade formadora, e alteração do local de trabalho do aprendiz no eSocial.

Ocorrida a transferência, o aprendiz contratado deixa de ser computado na cota do estabelecimento de origem e passa a ser computado na cota

do estabelecimento para o qual foi transferido. Se, em decorrência do processo de transferência, o estabelecimento que fornece o aprendiz passar a descumprir a obrigação prevista no art. 429 da CLT, poderá sofrer sanção administrativa.

TEMA 8: LOCAL DA ETAPA PRÁTICA E TEÓRICA

49) A empresa que tem mais de um estabelecimento pode centralizar a realização das atividades práticas do curso de Aprendizagem Profissional?

Sim. Existem duas possibilidades de centralização:

- Centralizar as atividades práticas de estabelecimentos situados no mesmo município, ou em municípios limítrofes; e
- Centralizar as atividades práticas de estabelecimentos situados em municípios diversos, desde que os municípios envolvidos estejam na mesma unidade da federação.

Para ambos os casos, deve-se garantir que não haja prejuízos ao aprendiz. A centralização deverá ser registrada no contrato de aprendizagem, no qual deve se especificar o local onde ocorrerão as atividades práticas. Além disso, a centralização deve ter a anuência da entidade formadora, pois ela é a responsável pela supervisão da parte prática.

Na centralização das atividades de estabelecimentos situados em municípios diversos e não limítrofes, deve haver também a autorização prévia do Auditor-Fiscal do Trabalho.

É importante lembrar que a formalização do registro do aprendiz deve ser efetuada pelo estabelecimento que esteja obrigado a cumprir a cota, ou seja, a centralização não rompe o vínculo empregatício do aprendiz com o estabelecimento de origem.

50) As atividades teóricas presenciais de um curso cadastrado em um município poderão ser ofertadas a estabelecimentos cumpridores de cota localizados em município diverso?

Sim, desde que haja transporte público regular ou concedido pelo empregador, disponível ao aprendiz nos horários de entrada e saída das atividades teóricas; o tempo de deslocamento do aprendiz seja compatível com a frequência à escola regular, caso o aprendiz não tenha concluído o ensino médio, respeitado o gozo do descanso interjornada; e o tempo de deslocamento da residência do aprendiz até o local das atividades teóricas observe o princípio da razoabilidade.

Frisa-se que, mediante requerimento fundamentado do estabelecimento, a Auditoria-Fiscal do Trabalho poderá autorizar a inscrição do aprendiz em curso presencial localizado em município diverso, independentemente dos

requisitos anteriores, quando constatar ausência de prejuízo ao aprendiz diante do caso concreto.

51) A empresa pode encaminhar o aprendiz para a realização da prática profissional em estabelecimentos de outra empresa?

Não. A legislação não permite que o aprendiz execute as atividades práticas do curso de aprendizagem em empresa diversa da obrigada ao cumprimento da cota. Existem casos, no entanto, em que a legislação admite que as atividades práticas sejam executadas em entidades concedentes da parte prática (art. 66, §2º do Dec. 9579/2018) e na própria entidade formadora (art. 65, I, Decreto nº 9579/2018).

52) As atividades práticas podem ser realizadas exclusivamente na instituição qualificadora/entidade formadora?

Sim. A permissão está disposta no art. 65, I, do Decreto nº 9.579/2018, que possibilita que o aprendiz realize atividades práticas reais ou simuladas na entidade formadora.

53) É possível que as atividades práticas do curso de aprendizagem sejam realizadas em local diferente do estabelecimento cumpridor da cota e da entidade formadora?

Sim. Embora a regra seja a parte prática ser desenvolvida nas dependências do estabelecimento que cumpre a cota, o Decreto nº 9.579/2018 prevê que a prática do curso de Aprendizagem Profissional pode ser desenvolvida em outros 3 (três) possíveis locais, quais sejam: entidade concedente da parte prática, estabelecimento tomador de serviços terceirizados e estabelecimento que centraliza as atividades práticas.

54) Quando as atividades práticas do curso de aprendizagem forem realizadas em local diferente do estabelecimento contratante, o vínculo é transferido para o estabelecimento desse novo local?

Não. O vínculo do aprendiz não é transferido, permanecendo com o estabelecimento contratante.

55) O que é entidade concedente da parte prática da Aprendizagem Profissional?

Com o art. 66, § 2º, do Decreto nº 9.579/2018 ficou estabelecido o que são consideradas entidades concedentes da parte prática:

- Órgãos públicos;
- Organizações da sociedade civil, nos termos do art. 2º da Lei 13.019/2014;
- Unidades do sistema nacional de atendimento socioeducativo.

Por sua vez, o art. 2º da Lei 13.019/2014 elenca como organizações da sociedade civil as seguintes entidades:

- Entidade privada sem fins lucrativos;
- Sociedades cooperativas;
- Organizações religiosas que se dediquem a atividades ou projetos de interesse público e de cunho social distintas das destinadas a fins exclusivamente religiosos. Assim, dentre as entidades privadas sem fins lucrativos, estão inseridas ONGs que atuam com projetos sociais e sindicatos, por exemplo.

Junto com a definição do que são os entes concedentes da atividade prática do curso de Aprendizagem Profissional, o Decreto nº 8.740/2016 regulamentou uma nova forma de cumprimento de cota que ficou conhecido como modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizagem.

56) O que é o modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizagem?

O modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizagem é uma opção para a realização das atividades práticas do curso de Aprendizagem Profissional fora do estabelecimento cumpridor de cota e da entidade formadora, sem relação obrigatória com as funções existentes no estabelecimento cumpridor de cota.

57) Quais os benefícios do modelo alternativo de cumprimento de cota?

O modelo alternativo da aprendizagem possibilita aos estabelecimentos cumpridores de cota 3 (três) benefícios, quais sejam:

- Possibilidade alternativa de atender à obrigação legal prevista na Lei da Aprendizagem, evitando, assim, a lavratura de auto de infração por descumprimento do art. 429 da CLT;
- Possibilidade de realizar as atividades práticas em local diverso e de alocar os aprendizes em funções diferentes das existentes no estabelecimento; e
- Possibilidade de escalonamento da cota através de fixação de um cronograma de contratações, definido em termo de compromisso firmado com a fiscalização do trabalho.

58) Quais os requisitos para um estabelecimento adotar o modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizes?

O Decreto nº 9.579/2018 apresenta as seguintes exigências para que o estabelecimento contrate aprendizes na modalidade alternativa:

- Enquadramento do estabelecimento em segmentos autorizados;
- Assinatura de Termo de Compromisso, ato discricionário da Auditoria-Fiscal do Trabalho;
- Assinatura de Termo de Parceria com a entidade concedente da prática e a entidade formadora; e
- Seleção de adolescentes e jovens com perfil de vulnerabilidade social.

59) Quais estabelecimentos podem requerer a adoção do modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizes?

O modelo alternativo não é extensível a todo e qualquer estabelecimento, mas tão somente àqueles que cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas. Conforme parágrafo 1º do artigo 65 da Portaria nº 3872/2023, poderão requerer o modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizagem os estabelecimentos dos seguintes segmentos:

- I – Asseio e conservação;
- II – Segurança privada;
- III – Transporte de carga;
- IV – Transporte de valores;
- V – Transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual;
- VI – Construção pesada;
- VII – Limpeza urbana;
- VIII – Transporte aquaviário e marítimo;
- IX – Atividades agropecuárias;
- X – Empresas de Terceirização de serviços;
- XI – Atividades de Telemarketing;
- XII – Comercialização de combustíveis; e
- XIII – Empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP (Decreto 6.481/2008).

A Auditoria Fiscal do Trabalho poderá acatar a solicitação de outros setores aqui não elencados.

60) Qual o perfil social dos adolescentes ou jovens a serem contratados no modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizes?

O adolescente ou jovem escolhido para a vaga deve se enquadrar em pelo menos um dos perfis de vulnerabilidade ou risco social elencados, exemplificativamente, no art. 53, §2º, do Decreto nº 9.579/2018.

Assim, a seleção de aprendizes deverá ser feita com adolescente e jovens enquadrados em pelo menos um dos perfis abaixo relacionados:

- I – adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;
- II – jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;
- III – jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;
- IV – jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;
- V – jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;
- VI – jovens e adolescentes com deficiência;
- VII – jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, incluída a modalidade de

Educação de Jovens e Adultos; e,
VIII – jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído na rede pública.

61) Como formalizar a adoção do modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendiz?

O estabelecimento deve requerer ao Setor de Inspeção do Trabalho, da unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento alternativo da cota, justificando a impossibilidade da contratação dos aprendizes no modelo tradicional.

62) Que informações devem estar contidas no Termo de Compromisso?

O termo deverá indicar o compromisso do estabelecimento contratante em atingir a integralidade da cota de aprendizagem. Deverão ser definidos os percentuais a serem cumpridos no modelo alternativo e no modelo tradicional, bem como o perfil dos adolescentes e jovens que serão contratados.

Tratando-se de um quantitativo elevado de aprendizes a serem contratados, o Auditor-Fiscal do Trabalho notificante poderá avaliar a possibilidade do cumprimento da cota por etapas, de acordo com um cronograma prévio que deve constar no termo de compromisso.

63) O cumprimento da cota no modelo alternativo impede o cumprimento no modelo regular?

Não. Os modelos de cumprimento de cota podem coexistir no mesmo estabelecimento.

Os percentuais a serem cumpridos na forma alternativa e no sistema regular deverão constar do Termo de Compromisso firmado com a Inspeção do Trabalho, com vistas ao adimplemento integral da cota de aprendizagem.

64) Como deve ser firmado o Termo de Parceria com a entidade cedente?

O estabelecimento contratante deve firmar, conjuntamente com a entidade formadora, um Termo de Parceria com a entidade concedente da parte prática, conforme previsto no art. 66, §3º, do Decreto nº 9.579/2018. O Termo de Parceria deverá definir responsabilidades e atribuições de cada um dos entes envolvidos no programa de aprendizagem. Como regra, o controle de frequência e o monitoramento das atividades práticas do jovem deverá ser realizado pela entidade concedente da parte prática. No entanto, o acompanhamento pedagógico da parte prática caberá à entidade formadora, conforme previsão Decreto nº 9.579/2018. Frisa-se que situações outras que podem acontecer no decorrer do contrato e que sejam passivas de pactuação podem ser distribuídas em cláusulas do Termo de Parceria.

TEMA 9: ENTIDADES QUALIFICADORAS E PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM

65) Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem e onde encontrá-las?

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições, que deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados (Arts. 429 e 430 da CLT):

- Os Serviços Nacionais de Aprendizagem:
 - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai);
 - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac);
 - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar);
 - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat);
 - Serviço Nacional de Cooperativismo (Sescoop);
- As Escolas Técnicas de Educação;
- As Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no CMDCA;
- Entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. As instituições e os cursos por elas oferecidos e validados pelo Ministério do Trabalho e Emprego podem ser encontrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem - CNAP.

66) A quem compete habilitar as entidades formadoras, relacionadas no art. 430, da CLT, e seus respectivos cursos de aprendizagem?

A habilitação das entidades formadoras compete ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda, e da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

67) Como as entidades formadoras podem se habilitar para serem formadoras da Aprendizagem Profissional?

Cada uma das espécies de entidades, que pretenda realizar a formação profissional de aprendizes, deverá conhecer detalhadamente os normativos relacionados ao tema, em especial os artigos 428 a 433, da CLT, bem como o Decreto nº 9.579/2018 e a Portaria nº 3.872/2023, acima citada. Ciente da legislação, deverá a entidade cumprir os requisitos nela exigidos.

Para uma entidade se habilitar como formadora de aprendizes, deverá acessar sistema informativo disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Na data de elaboração deste manual, a habilitação das entidades se dá por meio do link a seguir: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/>

pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional

68) O que a entidade formadora deve possuir como estrutura física para desenvolver programas de aprendizagem?

A formadora deve contar com infraestrutura física, como equipamentos, instrumentos e instalações necessárias para as ações do curso de aprendizagem com adequação aos conteúdos, à duração e à quantidade e ao perfil dos participantes, incluindo espaço exclusivamente dedicado ao atendimento psicossocial dos aprendizes. Deve ainda atender às normas de saúde e segurança regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e garantir ambiente acessível e inclusivo.

69) O que a formadora deve comprovar em relação ao quadro técnico-docente para desenvolver programas de aprendizagem?

No que se refere à estrutura de pessoal, a entidade deverá contar com instrutores registrados como empregados, proporcional ao número de alunos. O instrutor deverá possuir nível superior, técnico ou médio com comprovada competência técnica referente ao saber operativo de atividades inerentes à respectiva formação profissional.

Frisa-se que a entidade formadora deve manter quadro de pessoal técnico-docente devidamente qualificado para a execução do curso de aprendizagem, adequado ao conteúdo pedagógico, duração, quantidade e perfil dos participantes e identificação dos mecanismos de contratação e permanência de educadores no quadro profissional, com especificação do profissional da entidade responsável pelo acompanhamento das atividades práticas dos aprendizes na empresa, com no mínimo: 1 (um) instrutor no quadro de pessoal para cada turma de até 50 (cinquenta) aprendizes matriculados, sendo possível sua atuação em mais de uma turma, desde que não haja conflito de horários; e 1 (um) coordenador pedagógico no quadro de pessoal com formação superior na área de educação ou área correlata, em cada Unidade da Federação onde atuar.

Além desses profissionais, a entidade formadora deverá também manter 1 (um) psicólogo e/ou um assistente social no quadro de pessoal em regime integral de jornada, responsável pelo atendimento psicossocial aos aprendizes, por unidade de execução das aulas teóricas. As unidades presenciais da entidade formadora com até 500 (quinhentos) aprendizes matriculados ficam dispensadas da contratação desse profissional (psicólogo e/ou assistente social), desde que a entidade formadora assegure a oferta de atendimento psicossocial remoto, com psicólogos ou assistentes sociais em quantidade suficiente e diretamente vinculados ao quadro de pessoal da entidade formadora, e que sejam cumpridas rigorosamente as diretrizes de atendimento psicológico remoto emitidas pelo Conselho Federal de Psicologia.

Por fim, deve possuir pessoal de apoio para garantir a organização e o acompanhamento da aprendizagem profissional.

70) Os instrutores dos cursos de aprendizagem podem ser contratados pelas empresas cumpridoras da cota de aprendizes?

Não. O vínculo trabalhista dos instrutores deve ser sempre com a entidade formadora, sob pena de restar descaracterizado o contrato de aprendizagem profissional.

71) A entidade formadora poderá funcionar com instrutores voluntários, estagiários, terceirizados ou prestadores de serviço?

Não. A entidade formadora deverá manter quadro técnico docente devidamente qualificado registrado, como prescrito na Portaria nº 3.872/2023, o que pressupõe pessoalidade, estabilidade, responsabilidade e compromisso dos educadores. Os educadores devem estar sob a direção, fiscalização e subordinação da entidade formadora para garantir a qualidade e a eficiência da educação dos adolescentes e jovens. A entidade formadora deve ter o poder e a autonomia para avaliar, orientar, treinar e substituir o educador, quando entender necessário, buscando a melhor qualificação humana e profissional de seus adolescentes e jovens aprendizes. Dessa forma, os educadores devem ser empregados registrados na entidade formadora.

72) A formadora deve comprovar possuir estrutura didática para desenvolver programas de aprendizagem?

Sim. A entidade deverá possuir material didático apropriado aos cursos que pretende desenvolver e disponibilizá-lo gratuitamente aos aprendizes. Além disso, é necessário elaborar o plano e o cronograma de aula, aplicando-os a todas as turmas. Deverá ainda elaborar calendário contendo a distribuição da carga horária teórica e prática de cada um dos alunos/aprendizes.

73) As entidades sem fins lucrativos que não têm registro no CMDCA também podem ministrar cursos de aprendizagem?

O artigo 430 da CLT autoriza 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 a ministrar cursos de aprendizagem profissional se atendida a regulamentação do Ministério do Trabalho e Emprego.

Conforme estabelece o art. 91 do ECA e o art. 2º da Resolução Conanda nº 74/01, as entidades sem fins lucrativos de assistência ao adolescente e à educação profissional só podem funcionar após o registro no CMDCA.

Em todos os municípios onde a entidade for ministrar cursos de aprendizagem para adolescentes ela deve ter o seu registro e a inscrição

dos cursos no CMDCA local. Ainda que, excepcionalmente, ela se proponha a ministrar cursos proibidos para menores de 18 anos em determinado município, ela deve ter pelo menos o registro no CMDCA da matriz.

74) Quais são os pré-requisitos básicos para que as entidades formadoras possam obter o registro no CMDCA?

Além de requisitos específicos que podem ser exigidos pelos CMDCA, as ESFL devem cumprir os pré-requisitos básicos previstos no art. 91, parágrafo único, do ECA:

I – Oferecer instalações físicas em condições adequadas de habitabilidade, higiene, salubridade e segurança;

II – Apresentar plano de trabalho compatível com os princípios do ECA;

III – Estar regularmente constituída para ministrar a aprendizagem;

IV – Ter em seus quadros pessoas idôneas, com reconhecida habilidade profissional para tratar de assuntos relacionados à aprendizagem profissional;

V – O registro terá validade máxima de 4 (quatro) anos (Lei nº 8.069/90, art. 91 §§ 1º e 2º).

75) Quais os requisitos para a atuação das entidades de prática desportiva na Aprendizagem Profissional?

As entidades de prática desportiva devem ser filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Devem 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.

Devem cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho e Emprego – CNAP.

Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego fixar normas para avaliação de sua competência.

76) Quais entidades formadoras precisam submeter seus cursos de aprendizagem à aprovação prévia do Ministério do Trabalho e Emprego?

Segundo a Portaria nº 3.872/2023, todas as entidades formadoras de aprendizes devem ter seus cursos cadastrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem – CNAP, observando as particularidades de cada espécie de entidade formadora, prevista na portaria já citada.

77) A quem compete fiscalizar as entidades formadoras e seus cursos de aprendizagem?

Compete à Inspeção do Trabalho fiscalizar as entidades formadoras desde a sua inscrição no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP

até a execução dos programas de aprendizagem, verificando sua estrutura e adequação à legislação trabalhista.

78) As entidades formadoras precisam realizar acompanhamento das atividades práticas do aprendiz?

A instituição formadora deve cumprir a obrigação de acompanhar o contrato de aprendizagem durante a formação teórica e prática, através de mecanismos de acompanhamento e avaliação do curso de aprendizagem, mediante registro documental das atividades teóricas e práticas pela entidade formadora, com a participação do aprendiz e da empresa, conforme art. 7º, Portaria nº 3.872/2023.

79) O estabelecimento cumpridor da cota pode promover treinamentos teóricos para o aprendiz?

Sim. Todavia, eventuais treinamentos ministrados pelo estabelecimento contratante não serão computados na formação teórica do curso de aprendizagem, mas sim na formação prática (Art. 24, da Portaria nº 3.872/2023).

80) Como deve ser a divisão de carga horária teórica e prática do programa de aprendizagem?

A carga horária teórica e prática deve observar as disposições do Catálogo Nacional de Aprendizagem Profissional – CONAP.

A carga horária teórica deve representar no mínimo 20% e, no máximo, 50% do total de horas do programa de aprendizagem. Em nenhuma hipótese, haverá curso de Aprendizagem Profissional com carga horária teórica inferior a 400 horas.

A carga horária teórica específica, relativa à(s) ocupação(s) objeto do programa de aprendizagem, deverá corresponder no mínimo a 50% do total da carga horária teórica.

81) Como deve ser a distribuição da carga horária teórica e prática do curso de aprendizagem profissional ao longo do contrato?

A distribuição da carga horária teórica e prática é feita conforme definido pela entidade formadora, observando, no entanto, algumas regras norteadoras dos cursos de Aprendizagem Profissional. Primeiramente, os programas de aprendizagem são, por definição legal, de complexidade progressiva. Nesse sentido, a carga horária teórica e a carga horária prática dos cursos de aprendizagem precisam se conjugar, permitindo o desenvolvimento gradual do aprendiz. Sendo assim, não é válida a distribuição de carga horária de curso de aprendizagem que deixe parcela significativa da teoria para o final do contrato do aprendiz, uma vez que esse modelo impede que seja efetivamente colocado em prática o conhecimento adquirido. Além disso,

vale lembrar regra normativa segundo a qual há obrigação de ser aplicado, no mínimo, 10% da carga horária teórica no início do contrato, antes do encaminhamento para a prática profissional. Por fim, insta ressaltar que a distribuição das atividades teóricas e práticas deve estar prevista em calendário, anexo ao contrato de aprendizagem (art. 68, VIII, da Portaria nº 3.872/2023).

82) O aprendiz pode executar parte da carga horária teórica prevista no curso de aprendizagem, aprovado na modalidade presencial, com tarefas a serem realizadas em casa?

Não. Trata-se de contrato de trabalho especial. Portanto, a jornada referente a esse contrato, em nenhuma hipótese, pode ser cumprida na residência do aprendiz.

83) Existem disciplinas obrigatórias e comuns a todos os cursos de aprendizagem profissional?

Sim. É obrigatória a todos os cursos de aprendizagem a abordagem contextualizada dos seguintes conteúdos, previstos no art. 18, X, da Portaria nº 3.872/2023: comunicação oral e escrita, leitura e compreensão de textos e inclusão digital; raciocínio lógico-matemático, noções de interpretação e análise de dados estatísticos; noções de direitos trabalhistas e previdenciários, de saúde e segurança no trabalho, de direitos humanos, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA e da Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013 – Estatuto da Juventude; cooperativismo e empreendedorismo autogestionário, com enfoque na juventude; educação financeira; noções e competências para economia verde e azul; informações sobre os impactos das novas tecnologias no mundo do trabalho; e inclusão digital, letramento digital e ferramentas de produtividade tais como editores de texto, planilhas, apresentações. Vale frisar que a formação teórica específica, relacionada à qualificação profissional, variará de acordo com a atividade profissional escolhida.

84) É possível a realização da parte teórica do curso de Aprendizagem Profissional na modalidade à distância (EaD)?

A regra geral são os cursos teóricos presenciais. Contudo, de acordo com a Portaria nº 3.872/2023, é possível a realização de cursos de Aprendizagem Profissional na modalidade à distância, desde que respeitadas uma série de regras existentes na citada portaria. Dentre essas regras, vale mencionar, primeiramente, que os cursos EaD só são autorizados quando o número potencial de contratação for inferior a cem aprendizes no município. Além disso, vale também citar a obrigação normativa de que a entidade possua um polo presencial na mesma unidade da federação na qual pretenda ministrar o curso à distância. Por fim, a entidade deverá também possuir

pessoal especializado em cursos à distância, entre os quais insta citar (um) pedagogo com formação em EaD, no mínimo em nível de extensão universitária.

Frisa-se que, quando não for realmente viável a formação presencial, a formação à distância precisa ser utilizada, não como uma opção mais conveniente e de mais baixo custo para as entidades formadoras e/ou para os estabelecimentos cumpridores de cota, mas sim atendendo ao interesse do aprendiz.

Por fim, é preciso lembrar que, na modalidade à distância, o monitoramento da parte prática e teórica continua sob a responsabilidade da entidade formadora, que deve, portanto, acompanhar e avaliar diretamente as diversas etapas de desenvolvimento do aprendiz trabalhador.

85) É possível que o curso de aprendizagem seja ministrado, simultaneamente, por mais de uma entidade formadora, em regime de parceria?

Sim. Para isso, deve ser cadastrado e habilitado previamente o curso em parceria, no qual devem estar consignados o papel de cada uma das parceiras.

A parceria é limitada a apenas duas instituições e pode ser formalizada entre quaisquer uma das instituições habilitadas em formação de aprendizagem profissional.

A formação em parceria só poderá ser executada após a validação do curso em parceria específico no CNAP.

As duas entidades devem efetivamente ministrar formação profissional, não podendo, uma delas, realizar apenas o acompanhamento da prática profissional e nem tampouco apenas assumir o papel de empregador nos casos da contratação indireta.

As formadoras devem requerer a parceria justificando a necessidade dela, o que não pode se resumir em redução de custo.

Deve ser observado o artigo 43 da Portaria nº 3.872/2023.

86) Qual prazo de validade dos cursos de aprendizagem aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego?

O curso de aprendizagem constante no CNAP tem prazo de vigência de dois anos contados a partir de sua validação. Caso a habilitação da entidade formadora responsável pelo curso perca a validade (o que ocorre após quatro anos de sua habilitação, conforme art. 12, caput, da Portaria nº 3.872/2023), os cursos aprovados perderão a validade juntamente com a perda de validade da entidade formadora, permitida a continuidade das turmas em andamento até a conclusão do curso.

87) Os cursos técnicos poderão ser reconhecidos como cursos de aprendizagem profissional?

Os cursos de nível técnico serão reconhecidos como cursos de aprendizagem profissional, quando ofertados por instituições de ensino devidamente regularizadas perante o respectivo órgão competente do sistema de ensino e validados de acordo com os critérios previstos na Portaria nº 3.872/2023. Frisa-se que devem ser observados os respectivos endereços para os quais o órgão competente concedeu autorização para funcionamento dos cursos técnicos, não sendo cabível a utilização da autorização de curso técnico em outros locais distintos do autorizado.

A formação profissional como parte integrante do contrato de aprendizagem deve ser gratuita para o aprendiz.

A instituição de educação profissional e tecnológica interessada em ofertar cursos na modalidade de aprendizagem profissional deverá proceder ao registro eletrônico no Cadastro Nacional de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego, não se olvidando da regra prevista no art. 19, §3º, segundo a qual “as instituições de ensino registrarão no CNAP a carga horária e as disciplinas do curso de nível técnico que compõem as atividades teóricas do curso de aprendizagem profissional”.

A duração do contrato de aprendizagem deverá coincidir com o termo inicial e final do curso de aprendizagem.

Quando o curso técnico tiver duração superior à do curso de aprendizagem, o contrato poderá ser celebrado após o início do curso, desde que seja garantido o mínimo de quatrocentas horas de atividades teóricas, a partir da celebração do contrato de aprendizagem.

88) A entidade formadora e/ou seu respectivo curso de aprendizagem pode ser suspenso do CNAP?

Pode sim.

As entidades habilitadas serão suspensas, quando:

I – identificada irregularidade legal ou regulamentar de dois ou mais cursos de aprendizagem profissional;

II – verificada irregularidade nas informações e documentos apresentados no cadastro da entidade formadora; ou

III – identificada execução em desacordo com as informações constantes do CNAP e com as disposições previstas na Portaria nº 3.872/2023.

Já os cursos de aprendizagem profissional cadastrados no CNAP serão suspensos, quando:

I – identificada irregularidade legal ou regulamentar dos cursos de aprendizagem;

II – verificada irregularidade nas informações e nos documentos apresentados no cadastro do curso de aprendizagem; ou

III – identificada execução em desacordo com as informações constantes

do CNAP e com as disposições previstas na Portaria nº 3.872/2023. Frisa-se que as entidades poderão ser suspensas, pelo Departamento de Políticas de Trabalho para a Juventude da Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda, por motivos relacionados ao processo de habilitação. Além disso, poderão também ser suspensas por iniciativa da Inspeção do Trabalho quando os motivos da suspensão forem relacionados à matéria trabalhista, ou quando no bojo de ações fiscais forem identificadas irregularidades.

TEMA 10: APRENDIZAGEM CONCOMITANTE E CONSECUTIVA

89) O aprendiz pode celebrar contratos de aprendizagem com mais de um empregador simultaneamente?

Não há óbice legal que impeça o aprendiz de ter mais de um contrato de trabalho simultaneamente, no entanto há algumas regras básicas que devem ser cumpridas para o menor de 18 anos:

- Deve haver a soma de jornadas dos vínculos de trabalho do menor que não pode ultrapassar de 6 horas diárias;
- Se o aprendiz tiver concluído o ensino fundamental, a jornada poderá ser de 8 horas, desde que ela envolva atividades teóricas e práticas no mesmo dia.
- A jornada estipulada pela entidade formadora deve respeitar os direitos assegurados pelo ECA.

90) O jovem pode ser aprendiz por duas ou mais vezes na mesma empresa?

Não é possível a pactuação de contratos de aprendizagem sucessivos com o mesmo empregado sob pena de o segundo contrato ser considerado por prazo indeterminado, salvo quando for observado o interstício mínimo de 6 (seis) meses entre o término do primeiro contrato de aprendizagem e o início do segundo contrato de aprendizagem.

91) O jovem pode fazer o mesmo curso de aprendizagem mais de uma vez?

Não. O mesmo jovem pode celebrar contratos sucessivos de aprendizagem sem obrigatoriedade de observância de um interstício mínimo, desde que em empresas diferentes e no limite da faixa etária de 14 a 24 anos incompletos. Não há, entretanto, a possibilidade de que o aprendiz realize o mesmo curso de aprendizagem mais de uma vez, exceto se, por alguma justificativa legal, o jovem não houver terminado aquele curso com certificação.

TEMA 11: DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

92) Quais são as hipóteses de descaracterização do contrato de aprendizagem?

O contrato de aprendizagem será descaracterizado quando houver descumprimento das disposições legais e regulamentares relativas à aprendizagem, tais como:

- matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino médio;
- inscrição do aprendiz em curso de aprendizagem, desenvolvido sob a orientação das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica;
- programa de aprendizagem desenvolvido em conformidade com a regulamentação do Ministério do Trabalho e Emprego;
- correlação entre as atividades práticas executadas pelo aprendiz e as previstas no curso de aprendizagem;
- contratação de entidades sem fins lucrativos não inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem ou com curso de aprendizagem não validado no referido Cadastro.

93) Quais são as consequências da descaracterização do contrato de aprendizagem?

Descaracterizada a aprendizagem, caberá a lavratura dos autos de infração pertinentes, e o contrato de trabalho passará a ser considerado por prazo indeterminado, com as consequências jurídicas e financeiras decorrentes ao responsável.

Quando a contratação do aprendiz ocorrer por intermédio de entidade sem fins lucrativos, o ônus da descaracterização caberá ao estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem, com o qual o vínculo empregatício será estabelecido diretamente.

A nulidade do contrato de aprendizagem firmado com menor de dezesseis anos implica a imediata rescisão contratual, sem prejuízo das sanções pertinentes e do pagamento das verbas rescisórias devidas.

A configuração direta do vínculo empregatício não se aplica aos órgãos da Administração Pública, que tenham contratado aprendizes.

94) Quem é a autoridade competente para promover a descaracterização do contrato de aprendizagem?

Compete ao Auditor-Fiscal do Trabalho promover a descaracterização do contrato de aprendizagem, quando identificada pela fiscalização a inadequação dos cursos de aprendizagem à legislação ou a sua execução em desacordo com as informações constantes do CNAP.

95) A quem compete acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?

O estabelecimento deve designar formalmente um monitor que ficará responsável pela coordenação e acompanhamento das atividades práticas do aprendiz, buscando garantir uma formação que possa contribuir para o seu desenvolvimento integral e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o curso de aprendizagem.

Compete também à entidade qualificadora acompanhar as atividades práticas dos aprendizes nos estabelecimentos por meio de mecanismos documentais e profissional por ela designado.

TEMA 12: APRENDIZAGEM PCD**96) Quais as particularidades do contrato do aprendiz PCD?**

Para o aprendiz com deficiência não há limite máximo de idade.

No contrato de aprendizagem da Pessoa com Deficiência, não se aplica o prazo máximo de dois anos. O tempo adicional estipulado no contrato de aprendizagem deve ser fundamentado nos aspectos relacionados à deficiência avaliados individualmente, devendo ser elaborado plano de curso complementar.

Os aprendizes PCD com idade igual ou superior a 18 anos não precisam comprovar matrícula e frequência à escola, apenas no próprio curso de aprendizagem.

A rescisão antecipada do contrato de aprendizagem da PCD por desempenho insuficiente ou inadaptação não pode ocorrer quando constatado ausência de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades.

97) Existe limite de duração do contrato de aprendizagem para o aprendiz PCD?

Não existe. Contudo, não é possível um contrato de Aprendizagem Profissional com duração indeterminada. O objetivo é a qualificação profissional e ela deve ser alcançada. A duração superior a 2 (dois) anos deve ser justificada e fundamentada em aspectos relacionados à deficiência.

Na elaboração do curso de aprendizagem, a entidade qualificadora deve estipular a carga horária necessária à formação profissional da pessoa com deficiência. No entanto, se o curso não for específico para pessoas com deficiência, na celebração do contrato de Aprendizagem Profissional, a adequação do prazo deve ser fundamentada e estendida, conforme o caso.

98) O aprendiz PCD é contabilizado para qual cota?

A Lei Brasileira de Inclusão – LBI determina que o aprendiz com deficiência seja computado apenas para a cota de aprendizagem, não para a cota de pessoas com deficiência (art. 101, LBI).

99) Caso a empresa pendente com a cota de PCD opte por contratá-los na condição de aprendizes, a fiscalização da cota de PCDs pode ser suspensa?

A empresa pode requerer ao Auditor-Fiscal do Trabalho a celebração de Termo de Compromisso para concessão de prazo de até 2 anos para o preenchimento da Cota de Pessoas com Deficiência.

Nessa hipótese, a empresa compromete-se obrigatoriamente com o desenvolvimento de cursos de aprendizagem profissional com pessoas com deficiência (art. 98, §3º da IN 02/2021). Durante esse prazo, a fiscalização da cota de PCD fica suspensa.

100) A pessoa com deficiência perde o benefício de prestação continuada – BPC quando é contratada como aprendiz?

A contratação da Pessoa com Deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do BPC, limitado a 2 anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício (art. 3º Lei 12.470/11). Os rendimentos decorrentes de aprendizagem não serão computados para os fins de cálculo da renda familiar per capita considerada para concessão do benefício de prestação continuada (art. 105, LBI).

TEMA 13: SALÁRIO DO APRENDIZ**101) Qual deve ser o salário do aprendiz?**

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário-mínimo-hora, observando-se, caso exista, melhor condição salarial, podendo esta ser o salário-mínimo regional ou o piso da categoria estabelecido em instrumento coletivo, quando houver previsão expressa de aplicabilidade ao aprendiz. Além das horas destinadas às atividades práticas, deverão ser computadas no salário também as horas destinadas às atividades teóricas.

102) O aprendiz tem direito ao adicional noturno?

Sim. O aprendiz, maior de 18 anos, que cumpra jornada em horário noturno faz jus ao recebimento do respectivo adicional. O aprendiz menor de 18 anos não pode trabalhar em horário noturno.

103) O aprendiz tem direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade?

Sim. O aprendiz maior de 18 anos que trabalhe exposto a insalubridade e/ou periculosidade tem direito ao adicional legal, como os demais empregados.

O adicional de insalubridade é devido sobre o salário-mínimo, conforme art. 192 da CLT, independentemente do valor salarial recebido pelo aprendiz. Por sua vez, o adicional de periculosidade é devido sobre o valor salarial recebido pelo aprendiz. Havendo a incidência desses dois adicionais, o aprendiz receberá apenas o de maior valor.

Os aprendizes menores de 18 estão proibidos de trabalhar em locais insalubres e perigosos.

104) Como é calculado o salário do aprendiz?

O salário deve ser informado no eSocial e no contrato de aprendizagem, identificando se o valor é mensal ou por hora.

Escolhendo fixar o salário por hora, deve-se aplicar a fórmula abaixo a cada mês para o cálculo do valor a ser pago mensalmente.

Por outro lado, escolhendo fixar o salário mensal, deve-se atentar para usar como referência no cálculo, os dias trabalhados em meses com 31 dias, visto ser mais vantajoso para o aprendiz. Nesse caso, o salário será fixo em todos os meses independentemente do número de dias.

Segue a fórmula para o cálculo do salário mensal do aprendiz:

Salário Mensal = (Salário-hora x horas trabalhadas semanais x número de semanas no mês x 7) / 6

Esta fórmula já abrange o repouso semanal.

A tabela abaixo indica o número de semanas de acordo com o número de dias no mês:

| Número de dias no mês | Número de semanas no mês |
|-----------------------|--------------------------|
| 31 | 4,4285 |
| 30 | 4,2857 |
| 29 | 4,1428 |
| 28 | 4 |

105) Quais descontos podem ser feitos no salário do aprendiz?

Aplica-se ao aprendiz a regra do art. 462 da CLT, ou seja, é vedado efetuar qualquer desconto no salário, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de convenção ou acordo coletivo que lhes seja aplicável. Assim, devem ser descontados, por exemplo, o percentual do INSS, do vale-transporte, as faltas e os atrasos injustificados e não abonados.

106) A falta ao curso teórico de aprendizagem pode ser descontada no salário do aprendiz?

Sim. 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, inclusive com reflexos no recebimento do repouso semanal remunerado e nos eventuais feriados da semana.

107) Deve ser recolhida a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente aos aprendizes?

O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão.

TEMA 14: JORNADA E DESCANSO**108) Qual deve ser a jornada diária de trabalho do aprendiz?**

A jornada do aprendiz é aquela definida no curso e contrato de aprendizagem. A regra geral para a jornada diária do aprendiz é que sua duração não exceda seis horas diárias (Art. 432 da CLT).

A legislação admite jornada diária excepcional de 8 horas, desde que o aprendiz tenha concluído o ensino fundamental e que a jornada diária envolva tanto atividades teóricas como práticas, não se admitindo a execução apenas de uma dessas atividades.

Ressaltamos que o período de deslocamento do local da teoria para o local da prática ou vice-versa, quando ocorrem no mesmo dia, deve ser computado na jornada de trabalho do aprendiz, vez que se trata de continuidade da jornada diária, independentemente do intervalo intrajornada para repouso e alimentação. O tempo de deslocamento entre os locais de formação prática e teórica será considerado tempo de horas práticas, uma vez que deve ser respeitado o limite mínimo de horas teóricas. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de 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 – ECA.

109) O aprendiz pode trabalhar nos feriados?

O trabalho aos feriados não é permitido, pois exigiria a concessão de folga semanal compensatória, conforme determinação legal, o que é vedada aos aprendizes nos termos do art. 432 da CLT (art. 78, § 2º, Portaria nº 3.872/2023).

110) O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno?

Não. A legislação proíbe ao menor de 18 anos o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte (art. 404 da CLT), para o trabalho urbano. Já para o trabalho rural, considera-se trabalho noturno o executado entre as 21h de um dia e as 5h do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20h de um dia e as 4h do dia seguinte, na atividade pecuária (art.7º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973).

Quanto ao aprendiz com idade superior a 18 anos, não há vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional correspondente.

No entanto, para que isso seja permitido, a instituição formadora, responsável pelo acompanhamento da formação profissional, inclusive na etapa prática, deve ter condições de acompanhar os contratos em qualquer que seja o horário de trabalho.

111) É necessário controle de ponto do aprendiz na parte teórica e prática?

Sim. O aprendiz é um empregado e o estabelecimento que possua a partir de 20 (vinte) empregados, aprendizes ou não, está obrigado a efetuar o registro do controle de jornada dos empregados, que pode ser manual, mecânico ou eletrônico.

O controle de jornada do aprendiz deve ser feito tanto durante a formação prática quanto durante formação teórica. O controle de frequência às aulas feito pelo instrutor da etapa teórica não substitui o registro de controle de jornada do empregado aprendiz.

112) O aprendiz tem direito aos intervalos interjornada e intrajornada?

Sim. Os intervalos intrajornada e interjornada, previstos nos artigos 66 e 71, da CLT, se aplicam aos contratos de aprendizagem.

Caso o empregador conceda intervalo intrajornada a maior do que o devido em lei o tempo excedente será considerado liberalidade e, portanto, deverá ser computado na jornada. Por exemplo, se na jornada de 6 horas, o empregador resolver conceder intervalo de 1 hora em substituição aos 15 minutos legais, os 45 minutos excedentes serão incluídos na jornada de 6 horas, portanto, o aprendiz continua permanecendo no ambiente de trabalho por 6 horas e 15 minutos.

113) A jornada de trabalho do aprendiz pode ser alterada durante o curso do contrato?

No curso do contrato, não será permitido alterar a duração da jornada. Isso porque o prazo contratual vincula-se à distribuição da carga horária do curso pela jornada diária.

O aumento da jornada diária acarretaria a redução do prazo contratual e a

diminuição da jornada o aumentaria.

O primeiro caso seria prejudicial ao aprendiz por reduzir o tempo de serviço e o segundo caso provocaria uma prorrogação do contrato que é legalmente proibida.

114) O horário de trabalho do aprendiz pode ser alterado durante o curso do contrato?

A alteração do horário de trabalho é possível mediante celebração de termo aditivo ao contrato de aprendizagem, assinado pelas partes e pela entidade formadora, se não houver prejuízo ao aprendiz.

Só são lícitas as alterações das condições do contrato de trabalho por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente.

Vale ainda frisar que não se pode confundir alteração no horário de trabalho com redução ou ampliação de jornada de trabalho, que são vedadas, inclusive porque a carga horária total já deve estar previamente explícita no curso de Aprendizagem.

115) Durante as folgas das atividades teóricas, pode o aprendiz cumprir jornada integral no estabelecimento cumpridor da cota?

Sim, desde que a referida hipótese esteja expressamente prevista no contrato de aprendizagem e no calendário e que a jornada seja rigorosamente respeitada, e que não exceda a jornada máxima de 6 horas, visto que a jornada superior a 6 horas não pode ser exclusivamente de prática profissional. As folgas e recessos devem estar previstas no contrato de aprendizagem e no calendário, vez que deve ser assegurada a proporcionalidade de formação teórica e prática.

TEMA 15: DIREITOS DO APRENDIZ

116) O aprendiz tem direito a férias?

Sim. O aprendiz, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato, tem direito ao gozo de férias.

As faltas injustificadas do aprendiz terão reflexos no período de férias, conforme previsto no art. 130 da CLT.

As férias devem estar previstas no curso de aprendizagem, contrato de aprendizagem e no calendário.

117) Quando as férias do aprendiz devem ser gozadas?

O período de gozo de férias do aprendiz deve ser definido no contrato de aprendizagem, não podendo o empregador fixá-lo em período diverso do estipulado pela entidade formadora, conforme art. 68 do Decreto nº 9.579/2018. Ao contrário do que ocorre nos demais contratos de trabalho

em que o empregador define o período de gozo de férias do trabalhador, nos contratos de aprendizagem essa prerrogativa cabe à entidade formadora. No caso de aprendiz com idade inferior a 18 anos, as férias, quando gozadas, deverão sempre coincidir com as férias escolares (art. 432, § 2º, da CLT).

Para os aprendizes maiores de 18 anos, as férias devem coincidir preferencialmente com as férias escolares.

Para os contratos com prazo inferior a 2 anos, o gozo das férias não é obrigatório, sendo permitido pagamento da indenização substitutiva.

Caso o contrato de aprendizagem seja omissivo quanto ao período de gozo de férias do aprendiz, não poderá o empregador defini-lo, devendo as férias serem indenizadas na rescisão.

Os cursos de aprendizagem que permitem contratos com prazos de 2 anos devem estipular o período de férias, no qual o aprendiz não poderá realizar atividades práticas e teóricas. Nesse caso, o período de férias deve estar abrangido dentro do prazo de 2 anos do contrato.

Portanto, o período de gozo de férias deve observar os seguintes requisitos cumulativamente:

- Ter completado o período aquisitivo de 12 meses;
- Estar previamente previsto no curso de aprendizagem e conseqüentemente no contrato de aprendizagem;
- Coincidir com as férias escolares, caso o aprendiz seja menor de 18 anos de idade.

118) As férias do aprendiz podem ser parceladas?

Sim. A hipótese de parcelamento das férias, prevista no art. 134, §1º, da CLT também se aplica aos aprendizes, desde que observadas as regras próprias de férias dos aprendizes.

Caso o aprendiz seja menor de 18 anos, todos os períodos de férias parceladas devem coincidir com o período de férias escolares.

119) Em quais hipóteses as férias coletivas serão consideradas como licença remunerada para o aprendiz?

As férias coletivas, concedidas aos demais empregados do estabelecimento, serão consideradas como licença remunerada ao aprendiz, quando:

- I – divergir do período de férias previsto no contrato de aprendizagem;
- II – as férias coletivas não coincidirem com o período de férias escolares para os aprendizes menores de 18 anos de idade;
- III – houver atividades teóricas na entidade formadora durante o período das férias coletivas.

As hipóteses de licença remunerada previstas acima não poderão ser consideradas como período de férias e o aprendiz deverá continuar

frequentando as atividades teóricas, caso elas estejam sendo ministradas.

120) O aprendiz tem direito a FGTS?

Sim. A contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) corresponderá a 2% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

121) O aprendiz goza de direitos previdenciários?

Sim. Os aprendizes gozam de proteção previdenciária.

122) O aprendiz tem direito ao vale transporte?

Sim, é assegurado o vale transporte ao aprendiz para deslocamento residência/empresa e vice-versa, e para o deslocamento residência/entidade formadora e vice-versa. Caso as aulas práticas do curso de aprendizagem ocorram em local diverso do estabelecimento contratante, esta deverá assegurar o vale transporte da mesma forma. Caso, no mesmo dia, o aprendiz tenha que se deslocar para o local de prática e para entidade formadora, devem ser fornecidos vales transporte suficientes para todos os percursos.

123) O aprendiz tem direito ao Seguro-Desemprego?

Não. Aplica-se a regra geral dos encerramentos dos contratos por prazo determinado, que não ensejam o pagamento do seguro-desemprego.

124) Ao aprendiz se aplicam as cláusulas sociais previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho?

Nos termos do art. 69 do Decreto nº 9.579/2018, a regra geral é que não haja extensão das cláusulas sociais dos acordos e convenção coletiva aos aprendizes. Assim, as cláusulas sociais se aplicam aos aprendizes apenas quando houver previsão expressa nas convenções e acordos coletivos e desde que não excluam ou reduzam outros direitos dos aprendizes.

TEMA 16: CASOS ESPECIAIS

125) Caso o aprendiz seja preso ou internado para cumprimento de medida socioeducativa, quais são os impactos no contrato de aprendizagem?

Caso o aprendiz seja preso, em circunstância alheia à previsão do art. 482 da CLT, ou seja, internado para cumprimento de medida socioeducativa, o contrato de aprendizagem ficará suspenso, não podendo haver rescisão do contrato durante o período de suspensão que perdurará enquanto não for possível o seu retorno ao trabalho. Nessa situação, o aprendiz continua contando para a cota de aprendizagem.

Durante o período de suspensão do contrato, não há pagamento de salários e demais encargos trabalhistas.

No seu retorno, se o contrato de aprendizagem já tiver alcançado o seu término, ele deverá ser desligado. No entanto, se o contrato estiver em curso, ele deverá retomar as atividades do curso.

O aprendiz será certificado pelos módulos que tiver concluído com aproveitamento.

O empregador deve solicitar ao órgão competente a certidão da prisão ou internamento.

A condenação criminal transitada em julgado permite ao empregador realizar desligamento do aprendiz por justa causa (art. 482, "d", CLT)

126) Caso o aprendiz seja afastado para gozo de auxílio-doença comum ou acidentário, ou ainda aposentado por invalidez, quais são os impactos no contrato de aprendizagem?

Ocorrendo a incapacidade para o trabalho, haverá a interrupção do contrato durante os primeiros 15 dias. A partir do 16º dia a incapacidade laborativa importará na suspensão do contrato, momento a partir do qual o empregador estará desonerado do pagamento dos salários, que ficará a cargo do INSS, caso ele tenha adquirido a carência exigida na legislação previdenciária (12 meses).

Durante o gozo do benefício, o contrato de aprendizagem ficará suspenso, não podendo haver rescisão do contrato durante o período de suspensão que perdurará enquanto não for possível o seu retorno ao trabalho. Durante esse período, o aprendiz continua a contar para a cota de aprendizagem.

Durante o período de suspensão do contrato por auxílio-doença comum, não há pagamento de salários e demais encargos trabalhistas.

Já se o auxílio-doença for decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional, não é devido o salário, mas é devido o recolhimento do FGTS durante o afastamento, bem como deve ser assegurada a garantia provisória de emprego de 12 meses após a cessação do benefício. Cabe destacar, ainda, que para concessão de auxílio-doença acidentário não há exigência de carência.

No seu retorno, se o contrato de aprendizagem já tiver alcançado o seu término, ele deverá ser desligado. No entanto, se o contrato estiver em andamento, ele deverá retomar as atividades do curso.

O aprendiz será certificado pelos módulos que tiver concluído com aproveitamento.

127) Caso o aprendiz seja afastado para o serviço militar obrigatório ou outro encargo civil público, quais são os impactos no contrato de aprendizagem?

Esses casos de afastamento não são motivações para o desligamento do aprendiz. O contrato ficará suspenso até o retorno do aprendiz.

Se o prazo final do contrato ocorrer durante o afastamento, a rescisão deverá ser realizada quando do retorno do aprendiz.

Se o aprendiz retornar antes do prazo final do contrato, a relação de emprego continua nas mesmas condições até o término do contrato.

No entanto, desejando repor o período de afastamento, é necessário haver acordo prévio entre todas as partes interessadas, incluindo a entidade formadora, que deverá elaborar um cronograma de reposição de aulas referente a tal período e deve haver aditivo ao contrato e as devidas formalizações.

É importante lembrar que cabe ao empregador efetuar os recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) durante o período de afastamento (art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90).

TEMA 17: AFASTAMENTOS E GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO

128) A aprendiz tem direito à garantia provisória de emprego decorrente de gravidez?

Sim. O contrato de aprendizagem é uma espécie de contrato por prazo determinado e a garantia provisória de emprego foi a ela estendida pela Súmula 244 do TST.

Na ocorrência de gravidez durante o contrato pode haver uma prorrogação excepcional do contrato de aprendizagem até o fim do período de garantia provisória de emprego, ainda que seja ultrapassado o prazo máximo de 2 anos do curso de aprendizagem ou a idade máxima de 24 anos de idade.

Não se trata de transformação do contrato a termo em contrato por prazo indeterminado, devendo permanecer inalterados todos os pressupostos do contrato de aprendizagem inicial, inclusive jornada de trabalho, salário e recolhimentos dos respectivos encargos.

No entanto, caso seja impossível a continuidade da parte teórica, a jornada será exclusivamente de atividades práticas.

129) O aprendiz tem direito à garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional?

Sim. O contrato de aprendizagem é uma espécie de contrato por prazo determinado e a garantia provisória de emprego foi a ele estendida pela Súmula 378 do TST.

Para ter direito à garantia provisória de emprego é necessário que o afastamento seja superior a quinze dias e haja recebimento do auxílio-doença acidentário.

O empregado aprendiz acidentado goza de garantia provisória de emprego de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, conforme preconizado no art. 118 da Lei nº 8.213/1991:

Aplica-se ao empregado aprendiz as regras de garantia provisória de emprego acidentária nos mesmos moldes traçados para a aplicação da garantia provisória de emprego da gestante.

130) Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença maternidade, acidente do trabalho ou gozo do benefício de auxílio-doença?

Esses afastamentos também não constituem, por si só, causa para rescisão do contrato, produzindo os mesmos efeitos gerados nos contratos de prazo determinado.

Frisa-se que, durante o período de afastamento em razão da licença maternidade e do acidente de trabalho, deverá ser recolhido o FGTS do aprendiz.

No período de afastamento em razão da licença maternidade, acidente do trabalho ou gozo do benefício de auxílio-doença, o (a) aprendiz se afastará de suas atividades, sendo-lhe garantido o retorno ao mesmo curso de aprendizagem, caso ainda esteja em curso, devendo a entidade formadora certificar o (a) aprendiz pelos módulos que concluir com aproveitamento.

131) O aprendiz pode se candidatar a cargo eletivo da CIPA?

Não. O aprendiz não pode se candidatar a NENHUM cargo eletivo de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), visto ser incompatível com a natureza do contrato de aprendizagem que tem por objetivo a qualificação profissional do aprendiz.

132) O aprendiz pode se candidatar a cargo eletivo de dirigente sindical?

Não. Não é permitido ao aprendiz se candidatar a cargo de dirigente sindical devido à incompatibilidade com o contrato de aprendizagem.

TEMA 18: RESCISÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL**133) Quais são as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem?**

O contrato de aprendizagem será rescindido antecipadamente nas seguintes situações:

I - quando o aprendiz completar vinte e quatro anos antes da data prevista para o término do contrato;

II - quando houver desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, que devem ser comprovados mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade executora da aprendizagem;

III - em casos de falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT;

IV - quando a ausência injustificada à escola regular implicar perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;

V - a pedido do aprendiz;

VI - fechamento do estabelecimento, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso gere prejuízo ao próprio aprendiz;

VII – por morte do empregador constituído em empresa individual;
VIII – na rescisão indireta.

134) Quais são as verbas rescisórias devidas em cada uma das hipóteses de rescisão do contrato de aprendizagem?

| Verbas Rescisórias | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------|-------|----------------------------|----------------------------|-----|
| Causas da rescisão | Saldo de salário | Aviso Prévio | 13º salário | | Férias + 1/3 | | FGTS | | Indenização do art. 479CLT | Indenização do art. 480CLT | |
| | | | Integral | Proporcional | Integral | Proporcional | Saque | Multa | | | |
| Rescisão a termo | Término do contrato | sim | não | sim | sim | sim | sim | sim | não | não | não |
| Rescisão antecipada | Impedimento da idade | sim | não | sim | sim | sim | sim | sim | não | não | não |
| | Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz | sim | não | sim | sim | sim | sim | não | não | não | não |
| | Falha disciplinar grave (art. 429 CLT) | sim | não | sim | não | sim | não | não | não | não | não |
| | Ausência injustificada à escola que implica perda do ano letivo | sim | não | sim | sim | sim | sim | não | não | não | não |
| | A pedido do aprendiz | sim | não | sim | sim | sim | sim | não | não | não | não |
| | Fechamento do estabelecimento sem possibilidade de transferência para outro e sem prejuízo ao aprendiz ou morte do empregador constituído em empresa individual. | sim | não | sim | sim | sim | sim | sim | sim | sim | não |
| | Rescisão indireta. | sim | não | sim | sim | sim | sim | sim | sim | sim | não |
| | Descaracterização, quando não se puder transformar o contrato para por prazo indeterminado | sim | não | sim | sim | sim | sim | sim | sim | sim | não |

135) Ao aprendiz se aplicam as sanções disciplinares previstas na CLT?

Sim. As sanções disciplinares por condutas indevidas do empregado, a serem aplicadas pelo empregador, consistem em advertência, suspensão (art. 474, CLT) e demissão por justa causa (art. 482, CLT).

136) As infrações disciplinares cometidas pelo aprendiz podem embasar laudo técnico de desempenho insuficiente ou inadaptação?

Não. As infrações disciplinares deverão ser punidas com as sanções previstas na CLT, quais sejam, advertência, suspensão de até 30 dias e justa causa. Obviamente, o laudo técnico de desempenho insuficiente ou inadaptação pode mencionar as infrações disciplinares do aprendiz, que eventualmente tenham colaborado para prejudicar o seu desenvolvimento nas atividades contratuais. Contudo, o fundamento do laudo jamais poderá ser somente disciplinar, devendo se basear em questões relacionadas ao aproveitamento do aprendiz no desenvolvimento das atividades teóricas e/ou práticas.

137) A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistida (homologada)?

Não. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal (art. 477, caput, da CLT).

Entretanto, caso tenha menos de 18 anos, a quitação das verbas rescisórias pelo aprendiz deverá ser assistida pelo seu representante legal (art. 439, CLT). Se legalmente emancipado, nos termos do Código Civil, poderá ele próprio dar quitação dos valores pagos.

138) Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á:

I – no seu termo final;

II – quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;

III – antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

b) falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT;

c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;

d) a pedido do aprendiz.

IV – quando ocorrer o fechamento do estabelecimento sem que seja possível a transferência para outro, sem que exista prejuízo ao aprendiz;

V – na hipótese de morte do empregador constituído em empresa individual;

VI – quando houver a descaracterização do contrato de aprendizagem pela Inspeção do Trabalho, sem que possa ser transformado em contrato por prazo indeterminado em razão da idade do aprendiz;

VII – nos casos de rescisão indireta.

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

O desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, que devem ser comprovados mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade formadora da aprendizagem, a quem cabe a supervisão e avaliação do jovem.

O laudo de avaliação em questão deverá ser emitido de forma prévia à dispensa do aprendiz, e observará os seguintes requisitos mínimos: I – identificar o aprendiz, a função, o estabelecimento onde são realizadas as atividades práticas, o empregador, a data de início e de previsão de término do contrato; II – descrever os fatos motivadores da determinação de dispensa por desempenho insuficiente ou inadaptação; III – concluir de forma clara e direta sobre o desligamento do aprendiz por desempenho

insuficiente ou inadaptação; e IV – ser assinado por profissional legalmente habilitado da entidade formadora.

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

O empregador terá até dez dias contados a partir do término do contrato para entregar ao empregado os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

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

Ao término do contrato de aprendizagem, havendo continuidade do vínculo, o contrato passa a vigorar como contrato por prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes, bastando serem promovidas as devidas alterações contratuais e demais ajustes quanto às obrigações trabalhistas, inclusive no eSocial.

142) A quem o aprendiz pode recorrer quando tiver dúvidas ou encontrar situações inadequadas no decorrer do contrato de trabalho?

O aprendiz deve utilizar os instrumentos de acompanhamento para expor as situações irregulares ou inadequadas durante a realização das atividades teóricas e práticas do contrato de aprendizagem profissional.

O aprendiz pode ainda buscar orientação com a entidade formadora ou com a Superintendência Regional do Trabalho de seu estado.

TEMA 19: PREENCHIMENTO DO ESOCIAL

143) Qual código de categoria a ser informada no eSocial quando da informação de admissão de aprendiz?

O código da categoria a ser informado no eSocial para aprendizes é o 103 e deve ser informado no evento S-2200 do eSocial na aba “Informações do Vínculo”.

O eSocial apresenta essa categoria da seguinte forma: “103 – Empregado – Aprendiz”.

Veja abaixo a tela ilustrativa do preenchimento desse campo no eSocial:

■ Informações do Vínculo

Categoria*

103 - Empregado - Aprendiz

144) Como devo preencher o campo duração do contrato de trabalho do aprendiz no eSocial?

O campo duração do contrato de trabalho do aprendiz deve ser informado no evento S-2200 do eSocial. No campo "Tipo de Contrato de Trabalho" deve ser preenchida a opção "2 – Prazo determinado, definido em dias".

No campo "Data de Término do contrato por prazo determinado" deve ser preenchida a data futura de previsão de término do contrato de Aprendizagem Profissional. A informação sobre a data de previsão de término do contrato de aprendizagem deve ser consultada no contrato de aprendizagem profissional, firmado entre o empregador e o aprendiz. Vale lembrar que a data de previsão do término de contrato consta também no calendário, em anexo obrigatoriamente nos contratos de Aprendizagem Profissional.

Veja abaixo a tela ilustrativa do preenchimento desse campo no eSocial.

■ Duração do contrato de trabalho

Tipo de contrato de trabalho*

2 - Prazo determinado, definido em dias

Data do término do contrato
por prazo determinado*

145) Como devo preencher o campo local de trabalho do aprendiz no eSocial?

O campo "local de trabalho" deve ser informado no evento S-2200 do eSocial. Nesse campo, deve constar o número do CNPJ do estabelecimento empregador do aprendiz, ou o CAEPF (Código de Atividade Econômica de Pessoa Física) do empregador do aprendiz, caso tenha sido contratado por uma pessoa física.

A cota de Aprendizagem Profissional é calculada por estabelecimento, razão pela qual o campo "local de trabalho" do aprendiz deve ser preenchido com o CNPJ do estabelecimento no qual o aprendiz será computado para a cota. Exemplo disso: caso nesse campo seja informado o CNPJ matriz, o aprendiz admitido será contabilizado apenas para a cota do estabelecimento matriz. Caso, nesse campo, seja informado o CNPJ de uma filial, o aprendiz admitido será contabilizado apenas para a cota do estabelecimento filial informado no referido campo.

Veja abaixo a tela ilustrativa do preenchimento desse campo no eSocial.

■ Local de trabalho

Tipo de inscrição* Número de inscrição Nome

Descrição complementar

146) Como devo preencher o campo "Contratante de Aprendiz" no eSocial?

O campo "Contratante de Aprendiz" deve ser informado no evento S-2200 do eSocial.

Quando o empregador for um estabelecimento cumpridor de cota, dentro da aba "Contratante de Aprendiz", deverá sempre preencher o campo "Indicativo de modalidade de contratação de aprendiz" com a informação "1 – Contratação direta – contratação do aprendiz efetivada pelo estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem".

No campo "Número de inscrição no CNPJ da entidade qualificadora", o empregador cumpridor de cota deve informar o CNPJ da entidade formadora escolhida. Essa informação deve ser consultada no contrato de aprendizagem profissional firmado entre o empregador e o aprendiz.

Veja abaixo a tela ilustrativa do preenchimento desse campo no eSocial.

▼ Contratante de Aprendiz

Indicativo de modalidade de contratação de aprendiz*

Número de inscrição no CNPJ da entidade qualificadora*

Quando o empregador for uma entidade formadora de aprendizes, realizando no caso concreto uma contratação indireta de aprendizes, nos termos do art. 57, §1, do Decreto 9.579/2018 e art. 69 da Portaria 3.872/2023, na aba "Contratante de Aprendiz", deverá sempre preencher o campo "Indicativo de modalidade de contratação de aprendiz" com a informação "2 – Contratação indireta – contratação do aprendiz efetivada por entidade sem fins lucrativos ou por entidade de prática desportiva a serviço do estabelecimento cumpridor da cota".

No campo "Tipo de inscrição do empregador contratante de aprendiz", o empregador que também é a entidade formadora, realizando no caso concreto uma contratação indireta de aprendizes, deve informar o código "1 – CNPJ", e, caso o estabelecimento cotista seja uma pessoa física, o código "2 – CPF". Já no campo "Número de inscrição do empregador contratante de aprendiz", o empregador que também é a entidade formadora, realizando

no caso concreto uma contratação indireta de aprendizes, deve informar o número de inscrição no CNPJ ou o CPF do estabelecimento contratante de aprendiz.

O adequado preenchimento desses campos é fundamental para que os aprendizes contratados sejam corretamente vinculados ao estabelecimento cumpridor de cota.

Veja abaixo a tela ilustrativa do preenchimento desse campo no eSocial.

▼ Contratante de Aprendiz

Indicativo de modalidade de contratação de aprendiz *

2 - Contratação indireta: contratação do aprendiz efetivada por entidades sem fins lucrativos ou por entidades de prática desportiva a serviço do estabelecimento cumpridor da cota

Tipo de inscrição do empregador contratante de aprendiz *

Número de inscrição do empregador contratante de aprendiz *

Legislação relacionada

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – Art. 428 a 434

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA – Art. 60 a 69, art. 90 e 91, e art. 95 a 97

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm

Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018 – Art. 42 a art. 75-B

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm

Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA Resolução nº 164, de 9 de abril de 2014.

Disponível em:

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-dos-direitos-da-crianca-e-do-adolescente-conanda/resolucoes/resolucao-no-164.pdf>

Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE Nº 3. 872, DE 21 de dezembro de 2023.

Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.872-de-21-de-dezembro-de-2023-532733497>

Instrução Normativa MTP Nº 2, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021. Art. 61 a 81

Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/in-2-de-8-denovembro-de-2021.pdf>

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

