



DIREITOS DO TRABALHADOR ADOLESCENTE



Aprendizagem

LEGISLAÇÃO

- Consolidação das Leis do Trabalho (art. 428 e seguintes da CLT)
- Lei 10.097/2000
- Decreto 5.598, de 01/12/2005
- Portarias n.ºs 615; 616/2007 e 1003/08
- Notas Técnicas do MTE
- Decreto nº. 6.481, de 12 de junho de 2008
- IN N° 75, de 08 de maio de 2009.

O TRABALHO DO ADOLESCENTE APRENDIZ

Conceito de Aprendizagem

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

COTA LEGAL

- 5% , no mínimo, e 15%, no máximo, incidente sobre o número de trabalhadores do estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (art. 429, *caput*, CLT);
- Limite máximo não aplicável às entidades sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional e contrate aprendizes nos termos do Art. 431 da CLT(inciso II, art.3º da IN 75, de 8 de maio de 2009).
- Frações de unidade: contratação de um aprendiz.

BASE DE CÁLCULO

O cálculo da cota incide sobre o n.º total de empregados do estabelecimento, EXCETO:

- Cargos de chefia (art. 62, II e parágrafo único; art. 224, § 2.º CLT);
- Função com exigência legal de nível técnico ou superior;
- Contratados sob regime de trabalho temporário (Lei n.º 6.01973);
- Aprendizes já contratados.

EMPRESAS DESOBRIGADAS

- ME - microempresas;
- EPP - empresas de pequeno porte;

FUNÇÕES QUE DEMANDAM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- **A formação técnico-profissional caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho;**
- **Observar a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO.**

PRIORIDADE NAS CONTRATAÇÕES

Os adolescentes entre 14 e 18 anos têm prioridade legal para a contratação, salvo nos seguintes casos:

- **Insalubridade ou periculosidade da atividade ou local de trabalho;**
- **Exigência legal de licença vedada para menor de 18 anos;**
- **Natureza da atividade incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do adolescente.**

FORMAS DE CONTRATAÇÃO

- **Direta**: com registro na própria empresa;
- **Indireta**: com registro feito pela entidade sem fins lucrativos responsável pela formação profissional (somente nos casos em que a lei não permite ou dificulta a contratação direta)

FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

- Requisito essencial para que o contrato seja de aprendizagem;
- Compreende a anotação em CTPS e anotação no livro ou ficha de registro, onde deve constar a palavra aprendiz seguida da função a ser exercida;
- Em anotações gerais deve ser especificada a data de início e término do contrato de aprendizagem.

TERMOS QUE DEVEM CONSTAR DO CONTRATO

- **Qualificação da empresa, da entidade que ministra o curso e do aprendiz;**
- **Designação do curso;**
- **Remuneração mensal;**
- **Jornada (das atividades práticas e das teóricas);**
- **Termo inicial e final do contrato de aprendizagem;**
- **Assinatura do aprendiz, do responsável legal e da empresa.**

REQUISITOS DO CONTRATO

- **idade: 14 a 24 anos (limite máximo não aplicável a PPD, conforme art. 428, §5.º, CLT);**
- **contrato escrito, não superior a 2 anos de duração, e anotação na CTPS;**
- **inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;**
- **matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não concluído o ensino médio.**

CURSOS DE APRENDIZAGEM

Se os serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes, a empresa poderá recorrer a outras entidades qualificadas em formação profissional metódica, a saber:

- **escolas técnicas de educação;**
- **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 (art. 430, *caput*, CLT).**

INSCRIÇÃO DE ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- **Inscrição no Cadastro Nacional de Aprendizagem – SPPE/MTE , por meio de formulário eletrônico;**
- **Cadastro dos respectivos programas e cursos de aprendizagem na SPPE/MTE (*site*);**
- **Cadastro dos respectivos programas e cursos de aprendizagem no COMDICA, se o público alvo for menor de 18 anos.**

LIMITAÇÕES - LOCAIS DE TRABALHO

Se o aprendiz for menor de 18 anos não pode trabalhar em atividades e/ou locais:

- prejudiciais a sua formação ou a sua moralidade;
- prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral ou social;
- que não permitam ou prejudiquem seus horários de freqüência à escola;
- perigosos ou insalubres e atividades penosas;
- em que o trabalho seja noturno (entre 22:00 e 05:00 horas);
- em que o trabalho consista na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Observar a Lista TIP – Decreto Nº 6.481/08

DIREITOS DO APRENDIZ

- **Equiparação aos demais empregados – faz jus a repouso semanal remunerado, vale-transporte, 13.º salário etc.;**
- **Direitos específicos:**
 - salário mínimo hora, salvo condição mais favorável;
 - jornada de trabalho: 6 horas diárias. Se concluído o ensino fundamental, limita-se a 8 horas diárias.
 - férias anuais de 30 dias, coincidindo com as férias escolares, caso menor de 18 anos;
 - depósito de FGTS: 2%.

REMUNERAÇÃO

SALÁRIO MENSAL =

(Salário hora x horas trabalhadas semanais x
semanas do mês x 7) : 6

OBS:

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

- Mês de 31 dias = 4,4285 semanas no mês
- Mês de 30 dias = 4,2857 semanas no mês
- Mês de 29 dias = 4,1428 semanas no mês
- Mês de 28 dias = 4 semanas no mês

ESTABILIDADE

- Não cabe no caso do acidente de trabalho;
- Não cabe no caso de gravidez;
- No caso do serviço militar obrigatório o tempo restante para o contrato poderá ser computado ao término do período de afastamento.

RESCISÃO CONTRATUAL

- No prazo final do contrato;
- Quando o aprendiz completar 24 anos, salvo se for deficiente (art. 433, *caput*, CLT, com nova redação dada pela MP n.º 251, de 14/06/2005).

RESCISÃO CONTRATUAL ANTECIPADA

- **Desempenho insuficiente ou inadaptação, mediante manifestação da entidade executora da aprendizagem, que a supervisiona e avalia;**
- **falta disciplinar grave (art. 482, CLT);**
- **ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo (comprovada pela escola);**
- **a pedido do aprendiz.**

Obs: Nas hipóteses acima não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480, da CLT (indenização).

OUTROS CASOS DE RESCISÃO CONTRATUAL ANTECIPADA

- **Morte do empregador individual;**
- **Falência ou encerramento das atividades da empresa.**

Obs: Nos dois casos, farás jus à indenização do art. 479 da CLT

Núcleo de Apoio a Programas Especiais – NAPE

Rua 24 de Maio, 178 – Centro

Tel.: 3255 3937 / 3255 3994 / 3255 2200

nape.srte@mte.gov.br