

A Legislação Brasileira e a
Responsabilidade Social das Empresas



A Lei do Aprendiz



Social
LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Primeira Edição | Novembro de 2007

A Legislação Brasileira e a Responsabilidade Social das Empresas



Lopes da Silva & Associados - Sociedade de Advogados (LSA), cumprindo seu papel na sociedade e preocupada em fazer repercutir seu sentimento de responsabilidade social com o planeta, a comunidade e o meio ambiente, apresenta a seguir, a primeira cartilha da série: **“A legislação Brasileira e Responsabilidade Social das Empresas”** que tem como escopo estimular, auxiliar e indicar o fundamento legal para o comportamento das empresas em sua atuação de responsabilidade social e sustentabilidade. Leva-nos a tal atitude o conhecimento dos conceitos gerais, adotados universalmente, dos quais destacamos os seguintes aspectos:

A **Declaração do Milênio** foi aprovada pelas Nações Unidas em setembro de 2000. O Brasil, em conjunto com 191 países-membros da ONU, assinou o pacto e estabeleceu um compromisso compartilhado com a sustentabilidade do Planeta.

Os **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio** são um conjunto de 8 macro-objetivos, a serem atingidos pelos países até o ano de 2015, por

meio de ações concretas dos governos e da sociedade.

Dentre eles: a agenda do Planeta; a agenda da Humanidade; a agenda do Brasil; a agenda de cada um de nós. – (Movimento 8 Jeitos de Mudar o Mundo, Nós Podemos).

LSA, agindo dentro de seu campo de atividade profissional, procura divulgar conceitos e regras que, por sua importância social, repercutem na comunidade. Elegemos, como prioridade, a formação profissional do jovem que muitas vezes, por falta de oportunidade, é desviado para o caminho fácil do crime. Daí, como primeiro estudo, resolvemos esclarecer e divulgar a importância da Lei do Aprendiz, dentro do tema do direito do Trabalho.

Esse texto regula o trabalho das pessoas na idade entre 14 e 24 anos e está diretamente associado ao Ensino Básico Universal (Meta do Milênio nº 2) e Trabalho Mundial pelo Desenvolvimento (Meta do Milênio nº 8), ao estimular, regular e introduzir conceitos e regras para:



2

EDUCAÇÃO BÁSICA DE QUALIDADE PARA TODOS

- Programas de apoio à formação e capacitação técnica profissional dos jovens menos favorecidos, sua inclusão no mercado de trabalho, o que pode ser desenvolvido nas empresas, associações e comunidade;
- Mobilização de voluntários para criarem situações de aprendizagem e gestão em suas áreas de formação;
- Apoio a programas de geração de novas oportunidades de absorção e recrutamento de jovens nas pequenas e médias empresas;
- Estímulo a programas que contemplem o empreendedorismo e auto-sustentação;
- Apoio a programas de criação de oportunidades e estímulo ao acesso do ensino fundamental, ou de melhoria da sua qualidade;



8

TODO MUNDO TRABALHANDO PELO DESENVOLVIMENTO

- Envolvimento direto/indireto em ações de prevenção e erradicação do trabalho infantil, tanto em regiões metropolitanas, como rurais.

Com tais preocupações em mente, apresentaremos a seguir reflexões cujo conhecimento entendemos importante para o universo empresarial que integra nosso quadro de clientes, fornecedores, amigos e demais pessoas com quem interagimos em nossa vida profissional cotidiana.

Esperamos que a leitura seja útil, desperte consciências e auxilie numa visão melhor das pessoas sobre o mundo que as cerca.

Sócios, advogados, estagiários e funcionários de Lopes da Silva & Associados – Sociedade de Advogados

Lei do Aprendiz

Decreto nº 5.598 de 01 de dezembro de 2005



O Decreto em referência, publicado em 2 de dezembro de 2005, regulamenta as disposições dos arts. 428 e 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, referentes à contratação de menores aprendizes, assim **considerados o maior de 14 e menor de 24 anos** (de acordo com o Decreto mencionado) e que celebre o Contrato de Aprendizagem, nos termos da lei.

Prevê o citado dispositivo legal que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (Industrial, Comercial, Rural, do Transporte ou do Cooperativismo) número variável entre 5% e 15% dos trabalhadores de cada um de seus estabelecimentos, cujas funções demandem formação profissional.

Países de economia em processo de crescimento, denominados “emergentes”, como é o caso do Brasil, geram em sua estrutura social bolsões de riqueza que convivem com amplas fatias sociais em precárias condições econômicas. Daí ser imprescindível que a ascensão e inclusão social, de difícil acesso à expressiva população carente, sejam compensadas pela existência de proteção a esses cidadãos em formação, que chegam totalmente desprotegidos ao mercado competitivo de trabalho.

É preciso garantir-lhes formação, saúde, impedir jornadas excessivas e adequá-las à sua força física além de tantos outros aspectos necessários a efetivamente prepará-los para o mercado. Daí a justificativa para que a matéria seja regulada em lei, especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho.

A **CLT** contém regras protecionistas para o trabalho do menor (artigos 403 até 427), cuidando do ambiente do trabalho; da duração da jornada; do tempo para estudar ou da obrigação da empresa de prover tais estudos, em um conjunto que, se bem aplicado, representa equilíbrio razoável entre a necessidade de trabalho do menor e as condições em que pode ser prestado.

Reconhece ainda a **CLT**, a figura do “**aprendiz**” que, segundo a regra inserta em seu artigo 428 diz respeito à contratação escrita e por prazo determinado, onde o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos

(idade alterada para 24 anos, no Decreto que regulamenta a matéria), inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Por sua vez, o menor-aprendiz se obriga a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Aqui, vê-se excelente cuidado com nossos jovens: admite-se a formação do técnico-profissional, assegurando àqueles que passem por tal processo a qualificação necessária e suficiente para garantir acesso ao mercado de trabalho pela capacidade de exercer função específica, para a qual foi especialmente preparado. É passo na direção certa, garantindo mais e melhor acesso a postos de trabalho para a juventude do país.

É importante ressaltar que não se trata de faculdade das empresas de contratar aprendizes, mas sim de uma imposição legal. Todas as empresas que possuem funções que demandem formação técnico-profissional, devem contratar aprendizes, sob pena de violação à lei e, conseqüentemente, estarem sujeitas as multas impostas pelo Ministério do Trabalho.

Excetua-se de tal regra apenas as microempresas; as empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Perguntas e Respostas

Quais as empresas que devem contratar aprendizes?

Todos os estabelecimentos de qualquer natureza, são, pela lei, obrigados a contratar aprendizes. Excetuam-se desta regra apenas as microempresas, as empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Quantos aprendizes devo ter em meu estabelecimento?

O número de aprendizes deve variar entre 5% e 15% dos trabalhadores de cada um de seus estabelecimentos, cujas funções demandem formação profissional, exceto as que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior.

E se esse percentual resultar em número “quebrado”?

Nesse caso “arredonda-se” o número para cima. Por exemplo, se a conta importar em 4,3 aprendizes, deverão ser contratados 5.

O contrato com o aprendiz deve ser feito por escrito?

Sim, deve ser celebrado contrato escrito com o aprendiz, com anotação em sua CTPS.

Há necessidade de alguma outra formalidade para essa contratação?

Sim, deve a empresa inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades autorizadas, como mencionado mais adiante.

E se a contratação se der através de entidade sem fins lucrativos?

Nesse caso, a contratação somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, prevendo que essa entidade, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem. Por outro lado, o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

Como se dá a contratação do aprendiz?

A contratação deve se dar diretamente pelo tomador do serviço do aprendiz e supletivamente por entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência de adolescentes, caso em que esta deverá celebrar contrato com o estabelecimento que utilizará os serviços do aprendiz.

Posso contratar o aprendiz pelo prazo que eu quiser?

Não. O prazo máximo do contrato de aprendizagem é de 02 (dois) anos, sem possibilidade de prorrogação.

Se não respeitados os requisitos legais para celebrado do contrato, quais as conseqüências?

Nesse caso o contrato de aprendizagem será considerado nulo e aquele que tinha sido contratado como aprendiz, será considerado empregado do contratante e terá todos os direitos previstos em lei para o trabalhador comum.

O aprendiz deveria freqüentar a escola?

Sim, o aprendiz deve freqüentar a escola, a menos que já tenha concluído o ensino

fundamental. De qualquer forma, deve ser inscrito em programa de aprendizagem, sendo que em caso de freqüência à escola, ainda assim deve haver a inscrição em programa de aprendizagem.

Quais as instituições aptas a formar o aprendiz?

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 Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP; as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas e as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Qual a idade do aprendiz?

De acordo com a Lei, o aprendiz deve ter entre 14 e 24 anos de idade (sendo que esse limite não se aplica ao portador de doença mental).

Então posso sempre contratar aprendiz nesse intervalo de idade (14 a 24 anos)?

Não, na verdade, deve ser dada preferência à admissão de aprendizes entre 14 e 18 anos, posto que somente em situações especiais, previstas em lei, o aprendiz deverá ter entre 18 e 24 anos;

Todas as funções técnicas devem ser consideradas para contratação de aprendizes?

Não. Ficam excluídas as funções que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior e ainda, os cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

Se a função que demandar formação técnica for proibida para menores, ela deve entrar no cálculo do número de aprendizes?

Sim. Ainda que determinada função seja proibida para menores, ela entre no cálculo, sendo que os aprendizes deverão ser direcionados às outras funções, onde o trabalho do menor não seja proibido.

Quanto devo pagar ao aprendiz?

O aprendiz deverá receber pelo menos o

salário mínimo hora ou então o piso hora eventualmente garantido pela Convenção Coletiva da categoria do tomador, se houver.

O aprendiz tem jornada de trabalho diferenciada?

Sim, ao aprendiz está prevista jornada especial, de no máximo 06 (seis) horas diárias, a qual deverá abranger tanto o ensino teórico, quanto prático. Poderá a jornada de trabalho ser de 08 (oito) horas, se o aprendiz já tiver terminado o ensino fundamental, desde que nessa jornada estejam incluídas as horas destinadas à aprendizagem teórica. São vedadas a prorrogação e a compensação de horas.

É devido o FGTS ao aprendiz?

Sim, mas com alíquota diferenciada, de 2% (dois por cento) da remuneração do aprendiz.

Quais os outros direitos assegurados ao aprendiz?

O aprendiz tem direito a férias (que preferencialmente devem coincidir com as férias escolares, sendo certo que o período deve estar pré-fixado no programa de aprendizagem, sendo proibida sua alteração) e também tem direito ao vale transporte.

Como devem ser dadas as aulas ao aprendiz?

As teóricas devem ser dadas em salas de aulas com material adequado à aprendizagem ou mesmo através de demonstrações no próprio ambiente de trabalho, mas sem que o aprendiz exerça, nesse momento, qualquer atividade de trabalho. Já as aulas práticas podem ser ministradas nas entidades formadoras ou na própria tomadora dos serviços do aprendiz.

No caso de a aula prática ser ministrada na sede da tomadora, há alguma providência especial a ser tomada?

Sim, nesse caso deve ser designado pela empresa, com auxílio da entidade formadora, um empregado monitor, que será responsável pelo acompanhamento do aprendiz e coordenação de suas atividades práticas.

Tenho mais de um estabelecimento na mesma cidade, preciso conceder as aulas práticas aos aprendizes em todos eles?

Sim, todos os aprendizes que estão contratados devem ser treinados . Apenas não há obrigação de proporcionar as aulas práticas em todos os estabelecimentos, podendo concentrá-las em apenas um deles.

Pode o aprendiz ser deslocado para outras atividades?

Não, é proibido que se determine ao aprendiz a realização de outras atividades que não aquelas expressamente previstas no programa de aprendizagem.

As disposições das Normas Coletivas da categoria do tomador se aplicam aos aprendizes?

Isso se dará apenas se as Normas Coletivas forem expressas nesse sentido e ainda assim desde que não excluam ou retirem do aprendiz os direitos garantidos em lei.

Quando se encerra o Contrato de aprendizagem?

Com o vencimento de seu prazo de validade ou quando o aprendiz atingir 24 anos de idade (exceto para o aprendiz deficiente, que não tem idade para término de sua aprendizagem, encerrando-se seu contrato apenas pelo vencimento do prazo do mesmo).

Pode o Contrato de Aprendizagem ser extinto antecipadamente?

Sim, nas seguintes situações: (i) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; (ii) falta disciplinar grave; (iii) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo e (iv) a pedido do aprendiz.

E o que deve ser feito caso haja a rescisão do contrato de um aprendiz?

Rescindido o contrato de aprendizagem, por quaisquer dos motivos previstos em lei, o empregador fica obrigado a contratar novo aprendiz, sob pena de infração à lei e, com isso ficar sujeito à imposição de multa por parte do Ministério do Trabalho.

Como se caracteriza o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz para fins de rescisão antecipada de seu contrato de aprendizagem?

Através de laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação.

Como se caracteriza a falta disciplinar grave para fins de rescisão antecipada de seu contrato de aprendizagem?

Pela ocorrência de quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT., ou seja, as hipóteses de justa causa, tais como, ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; abandono de emprego, entre outros.

Como se caracteriza a ausência injustificada à escola para fins de rescisão antecipada de seu contrato de aprendizagem?

Através de declaração da instituição de ensino.

Nos casos de rescisão, é devida alguma indenização ao aprendiz?

Não, visto que a não se aplicam à rescisão dos aprendizes, as disposições dos arts. 479 e 480 da CLT.

Concluído o programa de aprendizagem, o que deve ser feito?

Deve ser concedido pela entidade formadora o certificado de qualificação profissional, que deverá mencionar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado. Além disso, a empresa tomadora deverá contratar outro aprendiz em substituição àquele que completou seu treinamento.





Cabe ressaltar que as empresas, ao contratarem aprendizes, além de cumprirem a lei e evitarem autuações do Ministério do Trabalho, proporcionarão aos jovens do país condições de se preparar para o ingresso no concorrido mercado de trabalho, oferecendo-lhes condições de aprendizado teórico e prático para desenvolvimento da carreira.

Obviamente que com isso colaborarão também para o futuro do país, na medida em que proporcionam estudo, educação e emprego aos jovens, afastando-os do risco do caminho da marginalidade, trazendo-os para o mercado formal de trabalho, garantindo-lhes meios de subsistência.

Difundindo tais temas e dispondo-se a esclarecer dúvidas que possam surgir a partir desta exposição, **LSA** acredita contribuir para que mais e melhores cidadãos possam ser formados, resultando daí um País melhor e mais justo que deixaremos como herança a nossos sucessores.



A Legislaçoã Brasileira e a Responsabilidade Social das Empresas



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

Av. Paulista, 2073 - Horsa II | 4º e 14º andar - conj. 1401
01311-300 - São Paulo - SP - Brasil | +55 (11) 3141-1717
lsasocial@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br