

Orientações sobre o contrato de **APRENDIZAGEM**



Ministério Público do Trabalho
no Rio de Janeiro

CAO
INFÂNCIA E JUVENTUDE
MPRJ

ORIENTAÇÕES SOBRE O CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Luciana Rocha de Araújo Benisti

Promotora de Justiça e Coordenadora do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça da Infância e Juventude (CAO Infância) – Matéria Infracional

Rodrigo César Medina da Cunha

Promotor de Justiça e Coordenador do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça da Infância e Juventude (CAO Infância) – Matéria não Infracional

Flávia da Silva Marcondes

Promotora de Justiça, Subcoordenadora do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça da Infância e Juventude (CAO Infância) – Matéria Infracional e representante do Ministério Público na Comissão Interinstitucional do Estado do Rio de Janeiro para Aprendizagem (CIERJA)

Allyne Tavares Giannini

Promotora de Justiça e Subcoordenadora do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça da Infância e Juventude (CAO Infância) – Matéria não Infracional

Dulce Martini Torzecki

Procuradora do Trabalho, representante regional da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (COORDINFÂNCIA) no Rio de Janeiro, representante do Ministério Público do Trabalho na Comissão Interinstitucional do Rio de Janeiro para a Aprendizagem (CIERJA)

ÍNDICE

Principais atos normativos	5
Introdução	6
Fase de tratativas	8
Cota social	13
Fase de execução	17
Aprendizagem na Administração Pública	18
Observações importantes	19
Diferenças entre aprendizagem e estágio	20
Extinção do programa de aprendizagem	22
CIERJA (Comissão Interinstitucional do Estado do Rio de Janeiro para Aprendizagem)	23
Conclusão	25

PRINCIPAIS ATOS NORMATIVOS:

- CLT artigos 428 a 433
- ECA artigos 60 a 69
- Decreto 9.579/2018 – artigos 45 a 75
- Portaria 693/2017 do Ministério do Trabalho
(regulamenta cota social)
- Portaria 723 Ministério do Trabalho
(alterada pela Portaria 634 MTB)
- Instrução Normativa 146/2018 do Ministério do Trabalho
- Resolução 76 do CNMP
- Lei 10.097/2000
- Lei 11.788/2008 – Lei do Estágio
- LC 123/2006
- Aviso 126/2019
- Lei 6019/1974
- Provimento CGJ 30/2017

INTRODUÇÃO

O presente roteiro visa fomentar a atuação das Promotorias de Justiça de Infância e Juventude no que tange a necessidade de observância da lei de aprendizagem e a efetiva implantação de processo de escolarização e profissionalização dos adolescentes em situação de vulnerabilidade social, em especial, em cumprimento de medidas socioeducativas (meio aberto e fechado) ou inseridos em programas de acolhimento institucional.

Os diversos atos normativos acima elencados explicam como se dá a operacionalização da lei de aprendizagem e esclarecem a necessidade de articulação do Ministério Público Estadual, Ministério Público do Trabalho, Tribunal de Justiça e demais atores do sistema de garantias para efetivação da lei de aprendizagem, propiciando aos adolescentes em situação de vulnerabilidade a oferta de aprendizagem e profissionalização, com o consequente resgate da cidadania.

O artigo 227 da Constituição Federal garante, com absoluta prioridade, o direito à profissionalização dos adolescentes, esclarecendo que o mesmo deverá ser garantido pelo trinômio Estado, família e sociedade. O Estatuto da Criança e Adolescente prevê, em seu capítulo V (artigos 60 a 69), o direito à profissionalização e proteção no trabalho. O artigo 124, inciso XI, do mesmo diploma legal dispõe, por sua vez, quanto ao direito à escolarização e profissionalização dos adolescentes privados de liberdade.

Nesse passo, verifica-se a importância do contrato de aprendizagem como instrumento de acesso dos adolescentes ao mundo do trabalho, com a garantia da observância de direitos trabalhistas e formação profissional, afastando-os de trabalhos informais e danosos, que não respeitam a condição peculiar de pessoas em desenvolvimento. Ademais, por intermédio da aprendizagem

se criam oportunidades não apenas para os adolescentes e jovens no desempenho de atividades profissionais, mas também permite às empresas formarem mão de obra qualificada, além de conferir incentivos fiscais.

O contrato de aprendizagem visa proporcionar, portanto, a formação profissional aos adolescentes e jovens, sendo necessariamente constituído por três partes: aprendiz, empresa e entidade formadora. Essa entidade formadora será, em regra, integrante do Sistema Nacional de Aprendizagem (Sistema “S” - Serviço Nacional da Aprendizagem Industrial – SENAI, Serviço Nacional da Aprendizagem Comercial – SENAC, Serviço Nacional da Aprendizagem dos Transportes – SENAT, Serviço Nacional da Aprendizagem Rural – SENAR, Serviço Nacional da Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP). Na hipótese de ausência destas entidades, a aprendizagem teórica poderá ser fornecida por entidade sem fins lucrativos ou escola técnica, sendo certo que estas devem ser registradas no Cadastro Nacional de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e Adolescente.

Especificamente em relação ao programa de aprendizagem em meio fechado, deve ser destacada a possibilidade de empresa de grande e médio porte montar uma estrutura dentro da unidade de socioeducação, com o acompanhamento direto do orientador/preposto da empresa. Nesse ponto deve ser ressaltado que as empresas devem participar efetivamente da prática da aprendizagem e não apenas custear ou proceder à formação do vínculo. Ainda, no caso de adolescentes em que estejam em cumprimento de medida socioeducativa de internação, é possível que a aprendizagem teórica ocorra dentro da unidade e, a depender do critério da equipe técnica, é possível que a aprendizagem teórica ocorra externamente, conforme art. 121, §1º, Lei 8.069/90.

Quanto ao programa de aprendizagem para adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa em meio aberto, em restrição de liberdade (semiliberdade) ou em situação de acolhimento institucional, a aprendizagem poderá ser realizada em locais externos.

Com o escopo facilitar a atuação funcional dos Promotores de Justiça, listamos um roteiro prático com ações a serem realizadas visando ao atendimento da Lei 10.097/2000. Vejamos:

FASE DE TRATATIVAS

#1 Levantamento dos dados para identificação dos adolescentes/jovens com maior potencial para atendimento no programa de aprendizagem.

Nesse ponto ressaltamos que o Decreto 9.579/2018 em seu artigo 66, §5º, elenca como perfil prioritário para o programa de aprendizagem a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como: a) adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas; b) jovens em cumprimento de pena no sistema prisional; c) jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda; d) jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional; e) jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil; f) jovens e adolescentes com deficiência; g) jovens e adolescentes matriculados em instituição de ensino da rede pública, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, incluída a modalidade de Educação de Jovens e Adultos; h) jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído em instituição de ensino da rede pública.

Quanto à faixa etária dos aprendizes, a Lei 10.097/00 dispõe, de forma expressa, que eles devem ser maiores de 14 (quatorze) e

menores de 24 (vinte e quatro) anos de idade. Quanto à escolaridade, o aprendiz deve estar cursando o ensino fundamental ou médio, ou ter concluído o ensino médio. Na hipótese de localidade onde não houver oferta de ensino médio, excepcionalmente será possível a contratação do aprendiz sem frequência à escola, desde que já tenha concluído o ensino fundamental, nos termos do artigo 428, §7º da CLT.

Desta feita, identifica-se a necessidade de instauração de procedimento administrativo para colheita de informações acerca do público alvo, com articulação junto às unidades socioeducativas (DEGASE), equipamentos que executam medidas socioeducativas em meio aberto (CREAS) e entidades de acolhimento existentes no Município, bem como análise da relação nominal de adolescentes que são encaminhadas pelas Varas da Infância e Juventude de todo Estado à Central de Aprendizagem da CIERJA (Comissão Intersistitucional do Estado do Rio de Janeiro para Aprendizagem). De posse das informações, o Promotor de Justiça deverá fazer articulação com o representante do Ministério Público do Trabalho, Vara da Infância e Juventude e demais atores do sistema de garantia de direitos para analisar a melhor forma de atender a profissionalização dos adolescentes. Também é importante verificar a existência de documentação necessária ao adolescente a ser inserido no programa aprendiz, tais como, RG, CPF, CTPS.

O artigo 66, §5º do Decreto 9.579/2018 dispõe que a seleção de aprendizes será realizada a partir de cadastro público de emprego, disponível no sítio eletrônico Emprega Brasil do Ministério do Trabalho. Em que pese o dispositivo, verifica-se que, na prática, inexistente o cadastro para captação de jovens aprendizes. A própria empresa escolhe o jovem com o perfil, faz o contrato de aprendizagem e, ato contínuo, faz a matrícula no sistema S ou entidades sem fins lucrativos (as ONG'S locais poderão ser consultadas no sítio

eletrônico “www.trabalho.gov.br/ ícone trabalhador/aprendizagem profissional/consulta entidades e cursos”). Essas entidades sem fins lucrativos são fiscalizadas e reavaliadas pela Auditoria do Trabalho.

Ademais, faz-se necessário o envio ao Ministério Público Estadual (MPE) da relação de todos os Procuradores do Trabalho da 1ª região, com a especificação dos Municípios de atuação e indicação de contato telefônico, visando à articulação necessária.

2 Nos casos em que a aprendizagem contemplar os adolescentes/jovens em cumprimento de medida socioeducativa em privação de liberdade (internação), deverá haver a prévia indicação dos Municípios contemplados com unidades socioeducativas.

A aprendizagem deve ser realizada, preferencialmente, dentro da própria unidade socioeducativa, devendo a empresa contratante montar estrutura na unidade. No desenvolvimento do contrato de aprendizagem deverá haver a especificação de continuidade do curso mesmo após o encerramento do cumprimento da medida socioeducativa, não havendo vinculação entre a vigência do contrato de aprendizagem e o cumprimento da medida.

3 Identificação de pessoas jurídicas sediadas no Município eleito para desenvolver o projeto, obrigadas a contratar aprendizes.

Conforme determina o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar e matricular adolescentes e jovens nos cursos de aprendizagem, no percentual mínimo de 5% (cinco) e máximo de 15% (quinze) das funções que exijam formação profissional.

Os Auditores-Fiscais do Trabalho se orientam pela Instrução Normativa 146/2018 para fiscalização de estabelecimentos de

qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados. É facultativa, portanto, a contratação de aprendizes pelas microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP), inclusive as que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições, denominado “SIMPLES” (art. 51,III,LC123/2006), bem como pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL), que tenham por objetivo a educação profissional (art. 56, I e II, do Decreto nº 9579/2018). Entretanto, se contratarem aprendizes o percentual máximo estabelecido no art. 429 da CLT deverá ser observado.

Quanto às Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 56, II, do Decreto nº 9.579/2018), estão dispensadas do cumprimento da cota apenas aquelas que ministram cursos de aprendizagem, uma vez que estas podem contratar os aprendizes no lugar da empresa, nos termos do art. 430, II, c/c art. 431, também da CLT, não se submetendo, inclusive, ao limite fixado no caput do art. 429 (§ 1º A, do art. 429).

De acordo com o artigo 2º, §3º da referida Instrução Normativa, as pessoas físicas que exerçam atividade econômica, inclusive o empregador rural, que possuam empregados regidos pela CLT estão enquadrados no conceito de estabelecimento do artigo 429 da CLT. O artigo 2º, §4º, por sua vez, dispõe que os estabelecimentos condominiais, associações, sindicatos, igrejas, entidades filantrópicas, cartórios e afins, conselhos profissionais e outros, embora não exerçam atividades econômicas, estão enquadrados no conceito de estabelecimento, uma vez que exercem atividades sociais e contratam empregados pelo regime da CLT. Nesse passo, merece destaque que a Corregedoria Geral do Egrégio Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro expediu o aviso 126/2019, datado de 01/02/2019, dirigido aos titulares, delegatários, interventores e responsáveis pelo expediente dos serviços extrajudiciais do Estado do Rio de Janeiro no sentido de promover a contratação de aprendizes,

nos termos do artigo 428 da CLT, atendendo-se às notificações do Ministério do Trabalho.

Importante destacar, ainda, que o artigo 429, §2º, da CLT elenca a oferta de vagas de aprendiz aos adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa. Vejamos:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o *caput* ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais. (Incluído pela Lei nº 12.594, de 2012).

No que diz respeito à apuração da base de cálculo, deverá ser observado o art. 52 do Decreto 9.579/2018, segundo o qual é a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) que define as funções que demandam formação profissional. O §1º do referido dispositivo legal, por sua vez, exclui da base de cálculo da cota de aprendiz as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, bem como as caracterizadas como cargos de direção, gerência ou de confiança. O artigo 54 do mesmo Decreto também exclui da base de cálculo os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário (lei 6019/74).

Por fim, a formação técnico-profissional a ser realizada deve abranger atividades práticas compatíveis com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do adolescente (art. 63 ECA).

COTA SOCIAL

A chamada “cota social” objetiva superar os óbices ao cumprimento da cota de aprendizagem para as empresas que tenham dificuldade em alocar aprendizes em seu próprio estabelecimento, seja por falta de ambiente propício para acolhê-los (atividades insalubres ou perigosas), seja por falta de espaço físico.

Nos termos do art. 66, do decreto nº 9.579/2018, na hipótese das peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituírem embaraço à realização das aulas práticas, a aprendizagem pode ser realizada em empresa concedente. Nesse caso, poderá o estabelecimento firmar termo de compromisso com órgãos públicos, organizações da sociedade civil e unidades do SINASE para que os jovens contratados tenham a experiência prática da aprendizagem nestes locais.

De acordo com o § 2º do supramencionado artigo, consideram-se entidades concedentes da experiência prática do aprendiz: a) órgãos públicos, b) organizações da sociedade civil e c) unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo – SINASE.

As aulas práticas poderão ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz. Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, deverá ser designado pela empresa um funcionário/monitor responsável pela coordenação dos exercícios práticos e pelo acompanhamento das atividades do aprendiz (artigo 65 do Decreto 9.579/2018).

O artigo 66, §3º do Decreto 9.579/2018 ressalta, contudo, que depois de firmado o termo de compromisso com o Ministério do Trabalho, o estabelecimento contratante e a entidade qualificada por ele já contratada deverão firmar, conjuntamente, parceria

com uma das entidades concedentes para a realização das aulas práticas. Com a assinatura do termo de compromisso a empresa se responsabiliza por todos os custos envolvidos no programa de aprendizagem, desde gastos com o curso teórico até a remuneração mensal dos aprendizes, porém fica dispensada de fornecer o ensino prático, já que este será cedido às entidades concedentes.

Cabe ao Ministério do Trabalho à definição de quais setores da economia em que a parte prática da aprendizagem poderá se dar nas entidades concedentes. Nessa linha, foi editada a Portaria 693/2017, listando setores econômicos aptos a requerer a celebração de termo de compromisso.

Nesse ponto, considera-se pertinente oficial à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) solicitando informações acerca das empresas locais, caso não se consiga essa informação com a articulação realizada com o Ministério Público do Trabalho local.

4 Identificação das entidades do Sistema Nacional de Aprendizagem (“sistema S”), escolas técnicas e entidades sem fins lucrativos existentes no Município aptas a oferta do serviço de aprendizagem.

Válido registrar que as entidades do “sistema S” (Senai, Senac, Senat, Senar e SESCOOP) tiveram inseridas, nas respectivas leis criadoras, padrões de conduta direcionados à oferta de profissionalização aos adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas e em acolhimento institucional. Desta feita, sugere-se a expedição de ofício às referidas entidades solicitando informações acerca dos cursos de aprendizagem ofertados, com as respectivas estruturas curriculares, para análise da adequação e aplicação aos adolescentes que compõem o público alvo.

Cumprir destacar que a lei estabelece dupla obrigação aos estabelecimentos de todos os ramos de atividade econômica, qual seja, a de empregar e matricular os adolescentes em cursos profissionalizantes. Por outro lado, os serviços nacionais possuem a obrigação legal de ofertar cursos, observando a área da empresa. A lei não estabelece, portanto, nenhuma possibilidade de a empresa ou o serviço nacional (sistema “S”) se eximir da obrigação.

Na hipótese de inexistência de entidade do sistema “S” no Município, deve ser verificada a existência de escolas técnicas de educação ou entidades sem fins lucrativos, as quais devem estar previamente registradas no Cadastro Nacional de Aprendizagem do Ministério do Trabalho, bem como no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e Adolescente. Os cursos de aprendizagem ofertados pelas entidades sem fins lucrativos também precisam ser validados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme artigo 430 da CLT. Conforme já salientado, é possível verificar as entidades sem fins lucrativos aptas a oferta de aprendizagem no respectivo Município através do sítio eletrônico: www.trabalho.gov.br

De acordo com o artigo 57 do Decreto 9.579/2018, a contratação do aprendiz pode se dar diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota da aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos. Na hipótese da contratação direta pelo estabelecimento comercial, este assume a condição de empregador, hipótese em que deverá inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades qualificadoras previstas no artigo 50 do mesmo diploma legal (serviços nacionais de aprendizagem – sistema “S” ou escolas técnicas e agrotécnicas de educação). Quando a contratação do aprendiz ocorrer por intermédio de entidades sem fins lucrativos, deverá haver a celebração de contrato entre a empresa e a entidade sem fins lucrativos, cabendo a esta a condição de empregadora (com

todos os ônus decorrentes, inclusive, anotação da CTPS do aprendiz e recolhimento previdenciário], sendo necessária a anotação de que o contrato firmado com a empresa é para fins de cumprimento da cota de aprendizagem. A empresa, por sua vez, assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico profissional (salvo se houver triangulação com entidade concedente, nas hipóteses previstas em lei).

5 Após colheita das informações preliminares deverá ser avaliada a necessidade de realização de reunião com a participação de representantes do Município, Ministério Público do Trabalho, Poder Judiciário, Conselho Tutelar, equipes técnicas das entidades de acolhimento e/ou unidades executoras de socioeducativas DEGASE ou CREAS (medida socioeducativa em meio aberto), CMDCA, entidades do sistema S, escolas técnicas/entidades sem fins lucrativos e empresas participantes do programa de aprendizagem para fins de assinatura de termo de cooperação técnica.

Cabe ressaltar a obrigação de destinação de vagas gratuitas pelas entidades do “sistema S” aos adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa ou em situação de acolhimento institucional.

O contrato de aprendizagem, em nenhuma hipótese, envolve custo para o aprendiz (art. 16-A da Portaria 723/2012 do MTB). Ao contrário, ele terá a CTPS assinada, com os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos.

FASE DE EXECUÇÃO

Os adolescentes/jovens selecionados para o ingresso no programa de aprendizagem deverão firmar contrato de trabalho especial, por escrito e com prazo determinado não superior a dois anos, com as empresas contratantes (esta é quem, em regra, ficará responsável pelos direitos trabalhistas e previdenciários dos aprendizes). O empregador/empresa contratante ficará responsável pela formação técnica compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz e este se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a esta formação profissional.

Durante as reuniões com representantes das empresas e das entidades em que os adolescentes cumprem medidas socioeducativas ou estão acolhidos, é fundamental a sensibilização para adesão ao programa, apresentando o seu viés social.

Na hipótese do programa de aprendizagem ser realizado dentro da unidade socioeducativa (internação), sugere-se a realização de inspeção *in loco* para avaliação da adequação física aos objetivos do projeto, bem como análise da capacitação dos profissionais que atuarão no projeto.

APRENDIZAGEM NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Na hipótese de aprendizagem na Administração Pública, sugere-se a instituição de lei dispondo sobre a aprendizagem pelo próprio Poder Público, com a ressalva que a contratação deve se dar, preferencialmente, de forma indireta, em razão do princípio do concurso público para contratação direta.

A implementação poderá se dar, também, por intermédio de convênios ou parcerias com entidades que desenvolvam programas de aprendizagem (sistema S ou entidades em fins lucrativos), mas deverá haver prévio procedimento licitatório, preferencialmente com previsão legal do programa e a destinação dos recursos.

Ademais, o artigo 58, parágrafo único, do Decreto 9.579/2018 determina que a contratação do aprendiz por órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, porém tal regulamento ainda não foi editado.

A contratação de aprendiz por empresas públicas e sociedades de economia mista ocorrerá de forma direta (assumirá a condição de empregador e inscreverá o adolescente em programa de aprendiz nas entidades previstas no artigo 50 do Decreto 9.579/2018), com base no art. 58 do Decreto 9.579/2018.

Por fim, entendemos ser pertinente fomentar junto à Administração Pública para que conste nos editais de licitação previsão de eventuais critérios de pontuação ou desempate para empresas habilitantes que observem o percentual mínimo de contratação de aprendizes, nos termos do que determina o artigo 429 da CLT.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES:

■ A validade do programa de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola (caso não tenha concluído o ensino médio). Ao aprendiz é garantida a percepção de salário mínimo/hora, se não houver condição mais favorável (piso regional, por ex.). O contrato de aprendizagem não pode ser estipulado por mais de dois anos, salvo quando se tratar de aprendiz portador de deficiência (para estes também não se aplica a idade máxima de aprendiz e a comprovação da escolaridade, neste caso, deverão ser consideradas as habilidades e competências relacionadas à profissionalização), vide art. 428 da CLT.

■ A duração do trabalho de aprendiz não poderá exceder a seis horas diárias, sendo vedada a prorrogação ou compensação de jornada (artigo 432 da CLT). Na hipótese do aprendiz já ter concluído o ensino médio, há possibilidade de o limite ser de até oito horas diárias, devendo, contudo, serem computadas, na carga horária, as horas destinadas à aprendizagem teórica (artigo 432, §1º da CLT).

■ É assegurado ao aprendiz o vale-transporte (artigo 70 do Decreto 9.579/2018).

DIFERENÇAS ENTRE APRENDIZAGEM E ESTÁGIO

FAIXA ETÁRIA

A aprendizagem deve ocorrer dos 14 (quatorze) aos 24 (vinte e quatro) anos, salvo para aprendiz com deficiência que não possui limite máximo de idade (art. 44, Decreto 9.579/2018). O estágio ocorre a partir dos 16 (dezesesseis) anos (art. 7º, XXXIII, CF).

ESCOLARIDADE

O aprendiz deve estar cursando o ensino fundamental, ou médio, ou ter concluído o ensino médio. Na hipótese de localidade onde não houver oferta de ensino médio, será possível a contratação do aprendiz sem frequência à escola, desde que já tenha concluído o ensino fundamental, na forma do art. 428, § 7º da CLT. Na hipótese de aprendiz com deficiência psicossocial, para comprovação da escolaridade deverão ser consideradas as habilidades e as competências relacionadas com a profissionalização (art. 45, parágrafo único, Decreto 9.579/2018). Já o estagiário deve estar cursando o ensino superior regular ou profissional, escolas de ensino médio ou de educação especial e os anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (art. 1º, Lei 11.788/2008).

CONTRATAÇÃO

O aprendiz é contratado por meio de contrato de trabalho por prazo determinado, em regime CLT, o que gera vínculo empregatício, com registro na CTPS (art. 428, caput e § 1º, da CLT). O estágio se dá por meio de termo de compromisso de prazo determinado, com cláusulas de comprometimento das duas partes e intervenção da instituição de ensino, sem gerar vínculo empregatício (art. 3º, II, Lei 11.788/2008).

JORNADA DE TRABALHO

O aprendiz terá jornada de trabalho de até 06 (seis) horas diárias, mas para os aprendizes que já concluíram o ensino fundamental, a jornada de trabalho poderá ser de até 08 (oito) horas diárias, desde que nessa carga horária sejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica (art. 60, caput e § 1º, Decreto 9.579/2018).

A jornada de trabalho do estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente, o aluno estagiário ou seu representante legal. Não deve ultrapassar 04 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos. No caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular não deve ultrapassar 06 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, (art. 10, I e II, Lei 11.788/2008).

REMUNERAÇÃO

Na aprendizagem a remuneração é feita por meio de salário mínimo/hora ou condição mais favorável (art. 428, § 2º, da CLT e art. 59, Decreto 9.579/2018). No estágio a remuneração ocorre através de bolsa ou outra forma de contraprestação (art. 12, Lei 11.788/2008).

BENEFÍCIOS

Os benefícios da aprendizagem são vale-transporte, férias, 13º salário, FGTS referente a 2% e outros benefícios acordados (arts. 67 ao 70, Decreto 9.579/2018). No estágio os benefícios são recesso remunerado, seguro de acidentes pessoais e auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório (arts. 12 e 13, Lei 11.788/2008).

VERBAS INDENIZATÓRIAS DA EXTINÇÃO DO CONTRATO

Na extinção do contrato de trabalho o aprendiz terá direito ao saldo dos salários, 13º salário integral e proporcional, férias e 1/3 das férias integrais e proporcionais. No estágio, após a rescisão do termo de compromisso, o estagiário não possui direito a verbas indenizatórias.

EXTINÇÃO DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

De acordo com o art. 433 da CLT:

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no §5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

a) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

b) revogada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II – falta disciplinar grave; (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

IV – a pedido do aprendiz. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Parágrafo único. Revogado. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 2º. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

CIERJA (COMISSÃO INTERINSTITUCIONAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO PARA APRENDIZAGEM)

Por fim, cumpre ressaltar que o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro celebrou acordo de cooperação técnica interinstitucional com o Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ), o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Tribunal Regional do Trabalho (TRT), a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro (SUPTE-RJ), a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (AMATRA 1) e outras instituições para o desenvolvimento de estratégias e ações, visando ao oferecimento de formação profissional, por meio de contratos de aprendizagem, aos adolescentes e aos jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica, em especial àqueles em acolhimento institucional e em cumprimento de medida socioeducativa.

Para tanto, foi criada a Comissão Interinstitucional do Estado do Rio de Janeiro para aprendizagem (CIERJA), integrada pelos órgãos supramencionados. Cabe à CIERJA estipular os procedimentos a serem adotados para seleção dos adolescentes e jovens, de acordo os pré-requisitos definidos pelas Instituições do Serviço Nacional de Aprendizagem (Sistema S), em função das particularidades do programa/ curso.

No âmbito da CIERJA, foi instituída a Central de Aprendizagem, através do Provimento CGJ nº 30/2017. Trata-se de um serviço criado no âmbito de uma unidade administrativa da Corregedoria Geral da Justiça, que gerencia um banco de dados com informações de jovens e adolescentes que cumprem medidas socioeducativas ou que estejam em situação de acolhimento institucional, visando ao encaminhamento aos programas de aprendizagem, promovendo a oportunidade de

contratação como jovem aprendiz. Além disso, entre outras funções, a Central de Aprendizagem promove a articulação entre os juízos e os programas de aprendizagem disponibilizados pelas entidades integrantes do Sistema de Justiça e Aprendizagem do Estado do Rio de Janeiro (SIJAERJ), disponibiliza apoio na interlocução junto aos órgãos competentes no que se refere à emissão de documentação básica dos adolescentes alcançados pelo programa, realiza o acompanhamento dos dados estatísticos relativos aos jovens e adolescentes que ingressarem no programa, elabora relatório de resultados através dos dados estatísticos coletados conforme indicadores definidos pela Comissão Interinstitucional do Estado do Rio de Janeiro para Aprendizagem.

A CIERJA reúne-se mensalmente para elaborar e acompanhar a execução dos projetos, estipulando os procedimentos a serem adotados para a seleção dos adolescentes e jovens, em função das particularidades do programa/curso, que serão beneficiados pelas ações, assim como organiza o banco de dados para agilizar a contratação.

Os dados dos jovens e adolescentes são encaminhados pelos juizes e servidores do Tribunal de Justiça diretamente para a Central de Aprendizagem através do preenchimento do formulário *on line*, disponibilizado no portal do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro. Além do preenchimento do formulário *on line*, é imprescindível que o usuário encaminhe a documentação completa digitalizada, através do e-mail disponibilizado exclusivamente para o serviço.

Os candidatos à inclusão nos programas de aprendizagem apenas são considerados aptos após o devido encaminhamento dos seguintes documentos: comprovante de matrícula na Escola; carteira de Trabalho - CTPS; comprovante de Residência; certidão de Nascimento; carteira de identidade- RG; CPF; Certificado de Reservista (se tiver); RG do responsável do adolescente.

CONCLUSÃO

A inserção de adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa ou em acolhimento institucional em programa de aprendizagem profissional constitui importante instrumento para redução da vulnerabilidade social e resgate da cidadania, na medida em que associa a profissionalização à escolarização obrigatória.

Consoante exposto no presente roteiro, para alcance do objetivo almejado, as ações devem ser desenvolvidas de forma conjunta entre os atores locais, com prévia identificação dos adolescentes/jovens com o perfil prioritário para inserção nos programas, bem como ações de sensibilização das empresas sediadas no município que devem cumprir a cota legal, conforme determina o artigo 429 da CLT, apresentando as responsabilidades sociais decorrentes da atividade empresarial. Da mesma forma, é imprescindível a articulação com as entidades do Sistema Nacional de Aprendizagem (“sistema S”), escolas técnicas e entidades sem fins lucrativos existentes no Município e aptas a oferta do serviço de aprendizagem.

