

Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho

Manual do Aprendiz Paulista

**Esclarecendo dúvidas
sobre o Programa**

São Paulo - 2009

Governador
José Serra

Secretário do Emprego e Relações do Trabalho
Guilherme Afif Domingos

Secretário Adjunto
Pedro Rubez Jehá

Chefe de Gabinete
Luiz Antonio Monteiro Arcuri

Coordenador de Políticas de Emprego e Renda
Juan Carlos Dans Sanchez

Índice

Apresentação

Introdução

Compreendendo o Programa Aprendiz Paulista – Dúvidas mais freqüentes

1. O que é aprendizagem?
2. O que é o programa de aprendizagem?
3. O que é o *Programa Aprendiz Paulista*?
4. Quais são os atores sociais envolvidos *no Programa Aprendiz Paulista*?
5. Qual é o objetivo do *Programa Aprendiz Paulista*?
6. Como as empresas podem participar do *Programa Aprendiz Paulista*?
7. Como o jovem pode participar do *Programa Aprendiz Paulista*?
8. Quem pode se inscrever para participar do *Programa Aprendiz Paulista*?
9. Como é feita a seleção dos jovens para participar do *Programa Aprendiz Paulista*?
10. A empresa pode selecionar os candidatos?
11. Quais são os custos para a empresa ter um Aprendiz Paulista?
12. Quais são os incentivos fiscais e tributários para a contratação de um aprendiz?
13. Quais são os direitos trabalhistas do jovem inserido no *Programa Aprendiz Paulista*?
14. Qual é a duração do contrato de aprendizagem?
15. O que é o contrato de aprendizagem?
16. Quais são os estabelecimentos/empresas obrigados a contratar aprendizes?
17. Qual é a cota de aprendizes a serem contratados nos estabelecimentos/empresas?
18. As atividades práticas podem ser realizadas exclusivamente na instituição qualificadora?
19. Que funções não devem ser consideradas para efeito de cálculo da cota de aprendizes?
20. Quais as penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem?

21. Quem fica responsável por acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?
22. As empresas que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?
23. A formação teórica da aprendizagem pode ser realizada antes da formalização do contrato de aprendizagem pela empresa?
24. O aprendiz com idades entre 14 e 18 anos pode desempenhar atividades pertinentes à aprendizagem em mais de um empregador?
25. O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do contrato anterior?
26. O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?
27. O jovem que tenha firmado contrato de emprego pode ser contratado como aprendiz?
28. Qual deve ser o salário do aprendiz?
29. Como é calculado o salário do aprendiz?
30. Quais descontos podem ser feitos no salário do aprendiz?
31. Deve ser recolhida a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente aos aprendizes?
32. A falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário?
33. Qual é a jornada de trabalho permitida para o aprendiz?
34. É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados?
35. O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno?
36. O aprendiz tem direito ao vale-transporte?
37. O aprendiz tem direito ao seguro-desemprego?
38. Durante as folgas das atividades teóricas, pode o aprendiz cumprir jornada integral na empresa?
39. As férias do aprendiz com idade inferior a 18 anos deverão sempre coincidir com as férias escolares?
40. Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?
41. A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistida (homologada)?
42. Em que circunstâncias o contrato de aprendizagem pode ser rescindido?

43. Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?
44. Além daquelas previstas no art. 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz?
45. Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?
46. Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?
47. Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?
48. As hipóteses de estabilidade provisória decorrentes de acidente de trabalho e de gravidez são aplicáveis ao contrato de aprendizagem?
49. Como fica o contrato do aprendiz selecionado pelo serviço militar?
50. Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio-doença?
51. A contratação, a dispensa ou a rescisão do contrato do aprendiz, devem ser informadas imediatamente a SERT?

Anexos

1. Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – capítulo IV – da proteção do trabalho ao menor
2. Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA – lei 8.069/1990
 - Título II – capítulo IV – do direito à profissionalização e à proteção no trabalho
 - Parte Especial – título I – capítulo II – das entidades de atendimento
3. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005 – regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.
4. Resolução nº 74, de 13 de setembro de 2001 do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA.

Apresentação

A inserção no mercado de trabalho está cada vez mais difícil, competitiva e exigente. A formação teórica já não é mais suficiente e o conhecimento técnico apresenta-se como um diferencial, ampliando as possibilidades dos jovens na busca do primeiro emprego.

O programa “Aprendiz Paulista”, fundamentado nas leis federais 10.097/2000 e 11.180/2005 e nos decretos-leis 5.452/1943 e 5.598/2005, busca proporcionar maiores chances de inserção do jovem no mundo do trabalho, combatendo o desemprego que, principalmente entre eles, está diretamente ligado a questões sociais.

Para a formação do jovem, conta com a parceria do Centro Paula Souza, que possui unidades de ensino técnico-profissional em todo o estado de São Paulo e com os empresários que, ao contratarem aprendizes, contam com jovens trabalhadores interessados em colocar em prática sua aprendizagem teórica; com o acompanhamento direto da entidade educacional; e ainda participam da formação dos futuros profissionais, colaborando para a promoção de sua cidadania.

Neste Manual do Aprendiz Paulista, editado pela Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho – SERT procuramos responder as possíveis questões que possam surgir sobre os procedimentos de inscrição, contratação e acompanhamento dos jovens aprendizes.

Acreditamos que a adesão de empresários e jovens neste programa deva se dar de forma consciente e permanente, tornando possível o crescimento e a formação plena dos jovens, o que acarretará conseqüentemente, em um recrudescimento de uma sociedade mais justa.

José Serra

Governador do Estado de São Paulo

Introdução

Com as leis 10.097/2000 e 11.180/2005 e do decreto-lei 5.598/2005, deu-se um passo em direção à modernização da aprendizagem no Brasil, demonstrando-se crescente preocupação com a formação profissional dos jovens estudantes com vistas à sua inserção no mundo do trabalho.

O governo do Estado de São Paulo, através do DECRETO N° 54.695, DE 20 DE AGOSTO DE 2009, instituiu o Programa Aprendiz Paulista que, coordenado pela Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho juntamente com a Secretaria Estadual de Desenvolvimento, que procura viabilizar essa inserção no âmbito do Estado.

Este Manual orienta os jovens e os empresários no cumprimento da lei de inserção de jovens aprendizes nas empresas.

Para uma melhor consecução desta iniciativa, fez-se parceria com o Centro Paula Souza que, além da formação técnico-profissional dos jovens, supervisionará sua atuação junto às empresas, buscando o aprimoramento de ambas as partes envolvidas neste processo: jovem e empresa.

O aprendiz neste programa é o jovem com idade entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e freqüentando um curso profissionalizante no Centro Paula Souza.

Além das perguntas e respostas para o esclarecimento de possíveis dúvidas, compõem este manual: artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA; e o Decreto XXX que regulamenta a contratação de aprendizes no Estado de São Paulo, tendo em vista subsidiar quaisquer das partes envolvidas em assuntos que possam surgir durante o período de convívio.

Compreendendo o *Programa Aprendiz Paulista*

Dúvidas mais frequentes

1. O que é aprendizagem?

Segundo definição do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente - art. 62) a aprendizagem é a formação técnico-profissional ministrada ao adolescente ou jovem, segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor. Ela é implementada por meio de um contrato de aprendizagem, um contrato especial, com duração determinada de no máximo, dois anos e dirigido para jovens de 14 a 24 anos.

2. O que é o programa de aprendizagem?

É o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, do período de duração, da carga horária teórica e prática, dos mecanismos de acompanhamento, da avaliação e da certificação do aprendiz, observando-se os parâmetros estabelecidos na Portaria nº. 615, de 13 de dezembro de 2007 do MTE.

São consideradas atividades teóricas aquelas desenvolvidas na entidade formadora, sob orientação desta. As atividades práticas são aquelas desenvolvidas na empresa ou na entidade formadora.

A entidade formadora deverá fornecer à empresa o respectivo plano de curso e orientá-la para que ela possa compatibilizar o desenvolvimento da prática à teoria ministrada.

3. O que é o *Programa Aprendiz Paulista*?

É um programa desenvolvido pelo Governo do Estado de São Paulo que visa proporcionar maiores chances de inserção no mundo do trabalho ao jovem matriculado no ensino técnico profissionalizante, conforme decreto nº DECRETO Nº 54.695, DE 20 DE AGOSTO DE 2009.

4. Quais são os atores sociais envolvidos no *Programa Aprendiz Paulista*?

O programa é coordenado e executado pela Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho, em parceria:

- Com a Secretaria Estadual de Desenvolvimento;
- Com o Centro Paula Souza, para a formação dos jovens e a supervisão da formação técnico-profissional;
- Com a iniciativa privada, para a captação de vagas técnico-profissionais.

5. Qual é o objetivo do *Programa Aprendiz Paulista*?

Proporcionar maiores chances de inserção do jovem no mundo do trabalho, combatendo o desemprego, o qual está diretamente ligado a questões sociais. Os jovens de baixa renda são prioridades do Programa, visto que o desemprego atinge de forma diferenciada essa parcela da população jovem, em função da sua falta de experiência profissional, instrução e vivência no mundo do trabalho.

6. Como as empresas podem participar do *Programa Aprendiz Paulista*?

Para participar do Programa basta a empresa cadastrar sua vaga de aprendiz no site www.empregasaopaulo.sp.gov.br. Orientações sobre este processo podem ser obtidas no call center da SERT, nº 08007707378.

7. Como o jovem pode participar do *Programa Aprendiz Paulista*?

A inscrição dos jovens no Programa é feita mediante o preenchimento de uma ficha de inscrição constante no site www.empregasaopaulo.sp.gov.br

8. Quem pode se inscrever para participar do *Programa Aprendiz Paulista*?

Podem participar todos os jovens:

- Com idades entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos;
- Que tenham concluído ou estiverem regularmente matriculados e com frequência efetiva no ensino técnico-profissional nas unidades do Centro Paula Souza, no Estado de São Paulo;
- Que não possuem vínculo empregatício;
- E, que sejam residentes no Estado de São Paulo.

A idade máxima de 24 anos, prevista para a participação no programa, não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

9. Como é feita a seleção dos jovens para participar do *Programa Aprendiz Paulista*?

Serão selecionados jovens inscritos no programa, priorizando-se aqueles que apresentem menor renda familiar per capita.

10. A empresa pode selecionar os candidatos?

Sim, desde que observado o princípio constitucional da igualdade, sendo vetada qualquer tipo de discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais.

Havendo disponibilidade de vagas, os jovens selecionados pelo Programa serão encaminhados para entrevistas nas empresas contratantes, objetivando o preenchimento das vagas disponíveis.

Caberá exclusivamente às empresas contratantes a aprovação do aprendiz para a vaga disponibilizada.

11. Quais são os custos para a empresa ter um *Aprendiz Paulista*?

Pagamento ao aprendiz de salário mínimo hora, férias, 13º salário, vale-transporte, recolhimento de FGTS e demais benefícios concedidos aos outros funcionários.

12. Quais são os incentivos fiscais e tributários para a contratação de um aprendiz?

Como o contrato é por tempo determinado, o empregador fica dispensado do pagamento de aviso prévio remunerado e de multa rescisória. O recolhimento de FGTS é de apenas 2%, ao invés da alíquota regular que é de 8%.

13. Quais são os direitos trabalhistas do jovem inserido no *Programa Aprendiz Paulista*?

O aprendiz contratado terá direito a 13º salário, férias, FGTS e demais benefícios concedidos aos outros empregados.

14. Qual é a duração do contrato de aprendizagem?

O contrato é por tempo determinado, tendo o prazo máximo de 02 anos.

15. O que é o contrato de aprendizagem?

É um contrato de trabalho especial, de prazo determinado. O empregador se compromete, nesse contrato, a assegurar ao aprendiz inscrito em programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz, por sua vez, se compromete a executar as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT).

O contrato deverá conter, expressamente, o curso que será oferecido ao aprendiz, a jornada diária e semanal de trabalho, a definição da quantidade de horas teóricas e práticas, a remuneração mensal e a data inicial e final do contrato, que devem coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no programa.

16. Quais são os estabelecimentos/empresas obrigados a contratar aprendizes?

Os estabelecimentos/empresas de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da CLT).

É facultativa a contratação de aprendizes por microempresas (ME); empresas de pequeno porte (EPP), inclusive as que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições, denominado “SIMPLES” (art. 11 da Lei nº. 9.841/97); bem como Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14, I e II, do Decreto nº. 5.598/05). Nesses casos, o percentual máximo estabelecido no art. 429 da CLT deverá ser observado.

No caso de empresas que forem reclassificadas pela Receita Federal para EPP e ME, os contratos de aprendizagem em curso deverão ser concluídos na forma prevista anteriormente, no contrato e no programa.

17. Qual é a cota de aprendizes a serem contratados nos estabelecimentos/empresas?

A lei determina que os estabelecimentos/empresas contratem, na condição de aprendizes, no mínimo 5% e no máximo 15% de seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional.

18. As atividades práticas podem ser realizadas exclusivamente na instituição qualificadora?

Não, uma vez que isso frustraria uma das funções da aprendizagem, que é colocar o aprendiz em contato com o ambiente de trabalho.

Essa possibilidade (prevista no art. 23 do Decreto nº. 5.598/05) só se aplica às empresas que desenvolvem atividades insalubres, perigosas ou penosas. Nesse caso as atividades práticas do curso de aprendizagem devem ocorrer em ambiente simulado, evitando-se que o aprendiz seja submetido àqueles riscos.

19. Que funções não devem ser consideradas para efeito de cálculo da cota de aprendizes?

São excluídas do cálculo de cota de aprendizagem:

- as funções que exijam formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança (art. 10, § 1º, do Decreto nº. 5.598/05);
- os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº. 6.019, de 3 de janeiro de 1973 (art. 12, do Decreto nº. 5.598/05);
- os aprendizes já contratados.

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

São penalidades e/ou providências cabíveis:

- Lavratura de auto(s) de infração e conseqüente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE (art. 434 da CLT);
- Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPTr), para as providências legais cabíveis – formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública;
- Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis;
- Nulidade do contrato de aprendizagem, com conseqüente caracterização da relação de emprego com aquele empregador, na forma de contrato de prazo indeterminado.
- Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal.

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

A empresa deve designar formalmente um monitor que se responsabilize pela coordenação de exercícios práticos e pelo acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, a fim de garantir uma formação que de fato contribua para o seu desenvolvimento integral, em consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem (art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

22. As empresas que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?

Sim, com a contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos.

Excepcionalmente, poderão ser contratados aprendizes com idades entre 14 e 18 anos, desde que as empresas:

- 1) Obtenham parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde do trabalho, que ateste a ausência de risco comprometedor à saúde e à segurança do adolescente, a ser depositado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades (Decreto nº. 6.481/08, art. 2º, § 1º, II); e/ou
- 2) Optem pela execução das atividades práticas dos adolescentes nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido (art. 23 do Decreto nº 5.598/05).

23. A formação teórica da aprendizagem pode ser realizada antes da formalização do contrato de aprendizagem pela empresa?

Não, pois o programa de aprendizagem profissional é composto de teoria e prática, que devem ser ministradas concomitantemente 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 programa.

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

24.O aprendiz com idades entre 14 e 18 anos pode desempenhar atividades pertinentes à aprendizagem em mais de um empregador?

Sim, desde que os programas de aprendizagem possuam conteúdos distintos e que as horas de atividade prática e teórica de cada programa sejam somadas (art. 414 da CLT e art. 21, caput, do Decreto nº. 5.598/05), para efeito da observância da jornada máxima diária (art. 432 da CLT), em respeito aos direitos assegurados pelo ECA, principalmente em relação à garantia da frequência à escola regular e à observância da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (art. 21, § 1º, do Decreto nº. 5.598/05, e art. 67, inciso IV, e 69, inciso I, do ECA).

25.O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do contrato anterior?

Não, mesmo quando o prazo do primeiro contrato for inferior a dois anos, pois a finalidade primordial do contrato de aprendizagem estaria sendo frustrada se o aprendiz permanecesse na empresa após o término do contrato anterior através de um novo contrato de mesma natureza, ainda que com conteúdo distinto. Isso iria contra o ingresso dele no mercado de trabalho e estaria dissonante com o art. 452 da CLT.

26.O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?

Não, porque o contrato de aprendizagem, embora pertencente ao gênero dos contratos de prazo determinado, é de natureza especial.

27.O jovem que tenha firmado contrato de emprego pode ser contratado como aprendiz?

Não, porque é condição para participação no Programa, que o jovem não possua vínculo empregatício.

28.Qual deve ser o salário do aprendiz?

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário-mínimo-hora, observando-se, no caso de São Paulo, o piso estadual paulista.

Não obstante, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderão garantir ao aprendiz, salário maior que o mínimo (art. 428, § 2º, da CLT e art. 17, parágrafo único do Decreto nº. 5.598/05). Além

das horas destinadas às atividades práticas, deverão ser computadas, no salário, também as horas destinadas às aulas teóricas, o descanso semanal remunerado e os feriados.

29. Como é calculado o salário do aprendiz?

No cálculo do salário do aprendiz deve-se considerar, a partir do valor unitário do salário-hora, o total das horas trabalhadas juntamente com as referentes às atividades/aulas teóricas, bem como o repouso semanal remunerado e os feriados.

30. 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.

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

O aprendiz também integra a categoria na qual está sendo formado, não obstante só faça jus aos direitos da respectiva convenção/acordo coletivo se houver previsão expressa nesse sentido. Assim, a empresa deve recolher a contribuição sindical em relação a todo aprendiz, pois o chamado “imposto sindical” é devido por todos os empregados da categoria.

32. A falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário?

Sim, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas (art. 131 da CLT) ou autorizadas pelo empregador, inclusive com reflexos no recebimento do repouso semanal remunerado e nos eventuais feriados da semana.

33. Qual é a jornada de trabalho permitida para o aprendiz?

A jornada de trabalho legalmente permitida ao aprendiz é de, no máximo, 6 horas diárias, sem prorrogação ou compensação de jornada;

- Será permitida a jornada de 8 horas se nelas estiverem computadas as atividades práticas e as teóricas (art.432, §1, da CLT)

34. É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados?

Sim, desde que a empresa possua autorização para trabalhar nesses dias e seja garantido ao aprendiz o repouso, que deve abranger as atividades práticas e teóricas, em outro dia da semana. Ressalte-se que o art. 432 da CLT veda ao aprendiz a prorrogação e a compensação de jornada.

35. 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, considerando-se este:

- Entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte (art. 404 da CLT), para o trabalho urbano;
- Para o trabalho rural, 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 impedimento legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo.

36. O aprendiz tem direito ao vale-transporte?

Sim, é assegurado o direito ao vale-transporte para o seu deslocamento residência-empresa e vice-versa ou residência-instituição formadora e vice-versa (art. 27 do Decreto nº. 5.598/05). Caso, no mesmo dia, o aprendiz tenha que se deslocar para empresa e para instituição formadora, o fornecimento de vales-transporte deverá ser suficiente para todo o percurso.

37. O aprendiz tem direito ao seguro-desemprego?

Aos aprendizes são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários (art. 65 do ECA). Assim, caso o contrato seja rescindido antecipadamente em razão da cessação da atividade empresarial, falecimento do empregador constituído em empresa individual e/ou falência da empresa, terá direito ao seguro-desemprego, desde que sejam preenchidos também os seguintes requisitos legais:

- I – ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;
- II – ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- III – não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei n.º 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei n.º 5.890, de 8 de junho de 1973;
- IV – não estar em gozo do auxílio-desemprego; e
- V – não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente a sua manutenção e a de sua família.

38. Durante as folgas das atividades teóricas, pode o aprendiz cumprir jornada integral na empresa?

Sim, desde que a referida hipótese esteja expressamente prevista no programa de aprendizagem e que não seja ultrapassada a jornada prevista no art. 432, caput e § 1º, da CLT, que é de 6 ou 8 horas, conforme o caso.

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

Sim (art. 136, § 2º, da CLT), as férias deverão coincidir com o período de férias escolares, sendo vedado o seu parcelamento.

40. Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?

Mesmo nessa hipótese, o aprendiz com idade inferior a 18 anos não perde o direito a ter suas férias coincidentes com as da escola regular, devendo gozar as férias coletivas a título de licença remunerada.

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

Sim, desde que os contratos tenham duração superior a um ano (art. 477, § 1º, da CLT).

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

42. Em que circunstâncias o contrato de aprendizagem pode ser rescindido?

São hipóteses de rescisão de contrato de aprendiz:

I – término do seu prazo de duração;

II – quando o aprendiz chegar à idade-limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;

III – ou, antecipadamente, nos seguintes casos:

a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

b) falta disciplinar grave (art. 482 da CLT);

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

d) a pedido do aprendiz.

43. Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?

O desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referentes às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado em laudo de avaliação elaborado pela instituição de aprendizagem (art. 29, I, Decreto n.º 5.598/05).

44. Além daquelas previstas no art. 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz?

Sim, o aprendiz poderá ter o seu contrato de trabalho rescindido antecipadamente no encerramento das atividades da empresa, morte do empregador constituído em empresa individual e falência da empresa, hipóteses em que terá direito, além das verbas rescisórias devidas, à indenização do art. 479 da CLT.

45. Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?

O empregador deve efetuar o pagamento das verbas rescisórias do aprendiz até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia,

contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento (art. 11, incisos I e II, da IN n.º. 03/02 SRT/MTE).

46. Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?

O contrato deixa de ser de aprendiz e passa a vigorar como contrato de prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes.

47. Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?

Não, pois são duas exigências legais visando proteger direitos distintos, que não se sobrepõem: o direito à aprendizagem profissional, em relação aos aprendizes; e o direito ao vínculo de emprego por tempo indeterminado, em relação às pessoas com deficiência.

48. As hipóteses de estabilidade provisória decorrentes de acidente de trabalho e de gravidez são aplicáveis ao contrato de aprendizagem?

As hipóteses de estabilidade provisória acidentária e a decorrente de gravidez, não são aplicáveis aos contratos de aprendizagem, pois tratam-se de contrato com prazo prefixado para o respectivo término. Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS do aprendiz durante o período de afastamento (art. 28 do Decreto n.º. 99.684, de 8 de novembro de 1990), computando-se este período, desde que não seja superior a seis meses, para fins de aquisição do direito às férias anuais (art. 133, IV, da CLT).

49. Como fica o contrato do aprendiz selecionado pelo serviço militar?

O afastamento do aprendiz em virtude das exigências do serviço militar não constitui causa para rescisão do contrato, podendo as partes acordar se o respectivo tempo de afastamento será computado na contagem do prazo restante para o término do contrato do aprendiz (art. 472, caput e § 2º, da CLT). Cabe à empresa recolher o FGTS durante o período de afastamento (art. 15, § 5º, da Lei n.º. 8.036/90).

Transcorrido o período de afastamento sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa

de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado.

Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para seu término.

50. Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio-doença?

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

Além disso, durante o período de afastamento em razão da licença-maternidade e acidente de trabalho, deverá ser recolhido o FGTS do aprendiz. Durante o afastamento o aprendiz não poderá freqüentar a formação teórica, já que essa formação também faz parte do contrato de aprendizagem, sendo as horas teóricas consideradas efetivamente trabalhadas.

Transcorrido o período de afastamento sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado.

Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para o seu término.

51. A contratação, a dispensa ou a rescisão do contrato do aprendiz, devem ser informadas imediatamente a SERT?

Sim, como empregado contratado sob o regime da CLT, qualquer movimentação referente ao aprendiz deve ser informada por meio do CAGED (art. 1, § 1º, da Lei nº. 4.923/65).

É importante que se utilize a mesma função constante no contrato e no programa de aprendizagem, na CTPS e na declaração de matrícula, devendo-se observar a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Caso não seja possível localizar na CBO a função idêntica à descrita nos documentos acima, deve-se utilizar a nomenclatura da função mais assemelhada.

Anexos

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

Capítulo IV

Da proteção do trabalho do menor

Seção I

Disposições Gerais

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de 14 (quatorze) até 18 (dezoito) anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor rege-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos art. 404, 405 e na Seção II.

Art. 403. É proibido qualquer trabalho aos menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos.

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

a) revogada;

b) revogada.

Art. 404. Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 405. Ao menor não será permitido o trabalho:

I – nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho;

II – em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 1º (Revogado pela Lei nº. 10.097, de 19.12.2000).

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz da Infância e da Juventude, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

- a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancing e estabelecimentos análogos;
- b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;
- c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;
- d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º.

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

Art. 406. O Juiz da Infância e da Juventude poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras “a” e “b” do § 3º do art. 405:

I – desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;

II – desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

Art. 407. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único. Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

Art. 408. Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

Art. 409. Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho.

Art. 410. O Ministro do Trabalho poderá derogar qualquer proibição decorrente do quadro a que se refere o inciso I do art. 405 quando se certificar haver desaparecido, parcial ou totalmente, o caráter perigoso ou insalubre que determinou a proibição.

Seção II Da Duração do Trabalho

Art. 411. A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 412. Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 2 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11(onze) horas.

Art. 413. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I – até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada;

Nota: Limite máximo da jornada de trabalho: 44 horas semanais (Constituição Federal, art. 7º, XIII).

II – excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Nota: A remuneração do serviço extraordinário deve ser superior, no mínimo, em 50% à da hora normal (Constituição Federal, art. 7º, XVI).

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

Art. 414. Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um deles serão totalizadas.

Seção III Da Admissão em Emprego e da Carteira de Trabalho e Previdência Social

Art. 415. Revogado.

Art. 416. Revogado.

Art. 417. Revogado.

Art. 418. Revogado pela Lei nº. 7.855, de 24.10.1989.

Art. 419. Revogado.

Art. 420. Revogado.

Art. 421. Revogado.

Art. 422. Revogado.

Art. 423. Revogado.

Seção IV

Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores da Aprendizagem

Art. 424. É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

Art. 425. Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho.

Art. 426. É dever do empregador, na hipótese do art. 407, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço.

Art. 427. O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a freqüência às aulas.

Parágrafo único. Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 (dois) quilômetros e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

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

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

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

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

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.

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).

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

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.

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

I – Escolas Técnicas de Educação;

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

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

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

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

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

a) revogada;

b) revogada;

c) revogada.

Parágrafo único (Vetado).

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

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

§ 2º Revogado.

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:

a) revogada;

b) revogada.

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV – a pedido do aprendiz.

Parágrafo único (Revogado).

§ 2º Não se aplica o disposto nos art. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.

Seção V Das Penalidades

Art. 434. Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dobro.

Art. 435. Fica sujeita à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência Social anotação não prevista em lei.

Art. 436. Revogado.

Art. 437. Revogado.

Art. 438. São competentes para impor as penalidades previstas neste Capítulo os Delegados Regionais do Trabalho ou os funcionários por ele designados para tal fim.

Parágrafo único. O processo, na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título “Do Processo de Multas Administrativas”, observadas as disposições deste artigo.

Seção VI Disposições Finais

Art. 439. É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Art. 440. Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Art. 441. O quadro a que se refere o item I do art. 405 será revisto bienalmente.

Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA - Lei nº. 8.069 de 13 de julho de 1990.

Capítulo V

Do direito à profissionalização e à proteção no trabalho

Art. 60. É proibido qualquer trabalho aos menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

I – garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;

II – atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;

III – horário especial para o exercício das atividades.

Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, é assegurado os direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 66. Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não - governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II - perigoso, insalubre ou penoso;

III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV – realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

- I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
- II – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Capítulo II Das entidades de atendimento

Seção I Disposições Gerais

Art. 90. As entidades de atendimento são responsáveis pela manutenção das próprias unidades, assim como pelo planejamento e execução de programas de proteção e sócio-educativos destinados a crianças e adolescentes, em regime de:

- I – orientação e apoio sócio-familiar;
- II – apoio sócio-educativo em meio aberto;
- III – colocação familiar;
- IV – abrigo;
- V – liberdade assistida;
- VI – semi-liberdade;
- VII – internação.

Parágrafo único. As entidades governamentais e não-governamentais deverão proceder à inscrição de seus programas, especificando os regimes de atendimento, na forma definida neste artigo, junto ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, o qual manterá registro das inscrições e de suas alterações, do que fará comunicação ao Conselho Tutelar e à autoridade judiciária.

Art. 91. As entidades não-governamentais somente poderão funcionar depois de registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, o qual comunicará o registro ao Conselho Tutelar e à autoridade judiciária da respectiva localidade.

Parágrafo único. Será negado o registro à entidade que:

- a) não ofereça instalações físicas em condições adequadas de habitabilidade, higiene, salubridade e segurança;
- b) não apresente plano de trabalho compatível com os princípios desta Lei;
- c) esteja irregularmente constituída;
- d) tenha em seus quadros pessoas inidôneas.

Seção II

Da Fiscalização das Entidades

Art. 95. As entidades governamentais e não-governamentais referidas no art. 90 serão fiscalizadas pelo Judiciário, pelo Ministério Público e pelos Conselhos Tutelares.

Art. 96. Os planos de aplicação e as prestações de contas serão apresentados ao estado ou ao município, conforme a origem das dotações orçamentárias.

Art. 97. São medidas aplicáveis às entidades de atendimento que descumprirem obrigação constante do art. 94, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal de seus dirigentes ou prepostos:

I – às entidades governamentais:

- a) advertência;
- b) afastamento provisório de seus dirigentes;
- c) afastamento definitivo de seus dirigentes;
- d) fechamento de unidade ou interdição de programa.

II – às entidades não-governamentais:

- a) advertência;
- b) suspensão total ou parcial do repasse de verbas públicas;
- c) interdição de unidades ou suspensão de programa;
- d) cassação do registro.

Parágrafo único. Em caso de reiteradas infrações cometidas por entidades de atendimento, que coloquem em risco os direitos assegurados nesta Lei, deverá ser o fato comunicado ao Ministério Público ou representado perante autoridade judiciária competente para as providências cabíveis, inclusive suspensão das atividades ou dissolução da entidade.

Decreto nº. 5.598, de 1º de dezembro de 2005 - Regulamenta a contratação de aprendizes, e dá outras providências.

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

DECRETA:

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

Capítulo I Do aprendiz

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

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

Capítulo II Do contrato de aprendizagem

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

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

Art. 4º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

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

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

Capítulo III

Da formação técnico-profissional e das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

Art. 6º Entende-se por formação técnico-profissional metódica, para os efeitos do contrato de aprendizagem, as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

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

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

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

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

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

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

- I – os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:
 - a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
 - b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC;
 - c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR;

- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT; e
 - e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP.
- II – as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e
- III – as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.
- § 1º As entidades mencionadas nos incisos deste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.
- § 2º O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

Capítulo IV

Seção I

Da obrigatoriedade da contratação de aprendizes

Art. 9º Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

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

§ 2º Entende-se por estabelecimento todo o complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

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

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I – as atividades práticas de aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II – a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

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

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

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9º deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº. 6.019, de 3 de janeiro de 1973, bem como os aprendizes já contratados.

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

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

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

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

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

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

Seção II Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto.

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

§ 2º A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do art. 9º, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I – a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem; e

II – o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

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

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

Capítulo V Direitos trabalhistas e obrigações acessórias

Seção I Da remuneração

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

Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar nº. 103, de 14 de julho de 2000.

Seção II Da jornada

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

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

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

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

Art. 20. A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

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

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

Seção III Das atividades teóricas e práticas

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

§ 1º As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados.

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

Art. 23. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

§ 2º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 3º Para os fins da experiência prática, segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

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

Seção IV

Do fundo de garantia do tempo de serviço

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

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

Seção V

Das férias

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

Seção VI

Dos efeitos dos instrumentos coletivos de trabalho

Art. 26. As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

Seção VII Do Vale-Transporte

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

Seção VIII

Das hipóteses de extinção e rescisão do contrato de aprendizagem

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

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

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

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

- I – o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;
- II – a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e
- III – a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

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

Capítulo VI

Do certificado de qualificação profissional de aprendizagem

Art. 31. Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

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

Capítulo VII Das disposições finais

Art. 32. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

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

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

Brasília, 1º de dezembro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.
LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA
Resolução nº 74, de 13 de setembro de 2001

Dispõe sobre o registro e fiscalização das entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional e dá outras providências.

O Presidente do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA), no uso de suas atribuições legais estabelecidas na Lei nº. 8.242, de 12 de outubro de 1991, e considerando que o art. 430 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado pela Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, estabelece que, na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional; considerando o teor dos art. 90 e 91 do Estatuto da Criança e do Adolescente, que determinam, respectivamente, que as entidades governamentais e não-governamentais inscrevam seus programas de proteção e sócio-educativos destinados às crianças e aos adolescentes junto aos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente, e que as entidades não-governamentais devam, como condição para o seu funcionamento, ser registradas nos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente;

RESOLVE:

Art. 1º Os Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente ficam obrigados a:

I – Proceder ao registro específico das entidades não-governamentais como entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, nos termos do art. 91, caput, do Estatuto da Criança e do Adolescente;

II – Comunicar o registro da entidade ao Conselho Tutelar, à autoridade judiciária e à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego com jurisdição na respectiva localidade;

III – Proceder ao mapeamento das entidades sem fins lucrativos que façam a intermediação do trabalho de adolescentes, que promovam o trabalho educativo e ofereçam cursos de profissionalização e aprendizagem, contendo:

a) a identificação da entidade, na qual devem constar as seguintes informações: nome, endereço, CNPJ ou CPF, natureza jurídica e estatuto e ata de posse da diretoria atual;

b) a relação dos adolescentes inscritos no programa ou na entidade, na qual devem constar as seguintes informações: nome, data de nascimento, filiação, escolaridade, endereço, tempo de participação no programa ou na entidade, endereço da empresa ou órgão público onde estão inseridos;

c) a relação dos cursos oferecidos, na qual devem constar as seguintes informações: programa, carga horária, duração, data de matrícula, número de vagas oferecidas, idade dos participantes.

Parágrafo único. Cópia do mapeamento deverá ser enviada à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 2º As entidades referidas no inciso II do art. 430 da Consolidação das Leis do Trabalho ficam obrigadas a se registrar no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e a depositar seus programas de aprendizagem no mesmo e na respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. As entidades de base estadual deverão fazer o registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente do Município onde o programa está sendo implementado e enviar cópia do mesmo ao respectivo Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Art. 3º Os Conselhos Tutelares devem promover a fiscalização dos programas desenvolvidos pelas entidades, verificando:

I – A adequação das instalações físicas e as condições gerais do ambiente em que se desenvolve a aprendizagem;

II – A compatibilidade das atividades desenvolvidas pelos adolescentes com o previsto no programa de aprendizagem nas fases teórica e prática, bem como o respeito aos princípios estabelecidos pelo Estatuto da Criança e do Adolescente;

III – A regularidade quanto à constituição da entidade;

IV – A adequação da capacitação profissional ao mercado de trabalho, com base na apuração feita pela entidade;

V – O respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento do adolescente;

VI – O cumprimento da obrigatoriedade de os adolescentes já terem concluído ou estarem cursando o ensino obrigatório, e a compatibilidade da jornada da aprendizagem com a da escola;

VII – A ocorrência de ameaça ou violação dos direitos do adolescente, em especial, tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor, bem como exploração, crueldade ou opressão praticados por pessoas ligadas à entidade ou aos estabelecimentos onde ocorrer a fase prática da aprendizagem;

VIII – A observância das proibições previstas no art. 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Parágrafo único. As irregularidades encontradas deverão ser comunicadas ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

CLÁUDIO AUGUSTO VIEIRA DA SILVA
Presidente

MAIS INFORMAÇÕES

Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)
Departamento de Fiscalização do Trabalho (DEFIT)
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo B, Sala 160
Telefone: (61) 3317-6172
CEP 70059-900 – Brasília – DF
sit@mte.gov.br

Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE)
Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude (DPJ)
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 2º Andar, Sala 217
Telefone: (61) 3317-6553
CEP 70059-900 – Brasília – DF
aprendizagem@mte.gov.br