

CT-02/06

Aprendizagem

Modificações da Lei 11.180/05

Pressupostos de contrato de aprendizagem

PARECER

1. A Companhia Vale do Rio Doce (CVRD), tendo em vista as modificações introduzidas na Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, indaga:

a) os contratos de aprendizagem que celebrou antes da precitada lei devem, ou não, ser ajustados às novas disposições legais?

b) como fica o contrato de aprendizagem dos portadores de deficiência quanto ao prazo a ser estipulado?

c) esse contrato deve somar-se aos demais para a aplicação do percentual fixado no Art. 429 da CLT?

2. Dispõe a CLT, com as alterações da precitada lei e da de nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000:

"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 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) 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 freqüência 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.

§ 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 dois anos.

§ 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 de contrato de aprendizagem, a comprovação de escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização."

"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 no § 5º do art. 428 desta Consolidação, 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;
- IV – a pedido do aprendiz.

3. As empresas estão obrigadas a contratar aprendizes em cada um dos seus estabelecimentos, de 5% a 15% das funções que demandam formação profissional (Art. 429 da CLT). Por dedução lógica e de bom senso, considerando o conjunto de normas pertinentes, ainda que estranhas ao Direito do Trabalho, entendemos que os menores de 18 anos não podem ser colocados em funções insalubres (Art. 7º, XXXIII, da Constituição), nas demais proibidas por preceitos imperativos ou naquelas de cujo exercício podem resultar eventos violadores da segurança pública.

4. Cumpre assinalar, ainda, que os programas de aprendizado têm a sua duração variada conforme a natureza da atividade objeto da formação profissional do aprendiz. Daí esclarecer o Regulamento aprovado pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005:

"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".

5. Como se infere, o contrato de aprendizagem deve observar alguns requisitos que são fundamentais para o exame da consulta em foco:

- a) só podem ser aprendizes pessoas físicas de 14 a 24 anos de idade ou aqueles, de qualquer idade, portadores de deficiência física;
- b) o contrato de aprendizagem, sempre por prazo determinado, não pode durar mais que dois anos;
- c) esse contrato extingue-se no termo estipulado para sua duração ou quando o aprendiz atingir 24 anos de idade ou, ainda, quando completar sua formação profissional;
- d) o contrato de aprendizagem poderá ser rescindido nas hipóteses previstas nos incisos I a IV do Art. 433 da CLT, decorrentes da conduta ou decisão de aprendiz.

6. Em face do exposto, em resposta às indagações da Consulente, entendemos:

- a) sendo de ordem pública a legislação atinente aos contratos de aprendizagem, ela incide sobre as relações contratuais em curso. Parece-nos, entretanto, que os contratos firmados com menores de 14 a 18 anos de idade não afrontam as normas legais vigentes sintetizadas no parágrafo anterior.

- b) O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado, tal como explicita o § 3º do Art. 428 da CLT, por mais de dois anos. Portanto, ele se extingue, em regra, quando completar o biênio. Dar-se-á também a extinção se, antes dessa condição resolutiva, o aprendiz fizer 24 anos ou concluir sua formação profissional. Excepcionalmente, porém, o implemento da idade limite não determina o fim do negócio jurídico do deficiente, o que não significa que o implemento das demais condições resolutivas não acarrete a extinção do seu contrato.
- c) Para o cálculo do percentual de que trata o Art. 429 da CLT, computam-se os portadores de deficiência que se sujeitarão à formação técnico profissional metódica de determinado ofício.

S.M.J., é o que nos parece.

Rio de Janeiro, 25 de abril de 2006.

Arnaldo Süssekind
OAB-RJ-2.100