



INSTRUÇÃO NORMATIVA MTE N. 97/2012 – JOVEM APRENDIZ - COMENTÁRIOS

Em 31 de julho de 2012 foi expedida pelo Ministério do Trabalho a IN n. 97/2012, expedida pelo MTE, que dispõe sobre a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem.

A matéria é tratada pela CLT, que no Capítulo IV, do Título III, cuida da proteção do trabalho do menor, sendo o contrato de aprendizagem regido pelos arts. 402, 403, 405, 407 a 410, e mais especificamente pelos 414 a 438. E pelo Decreto nº 5.598/05, que regulamenta a contratação de aprendizes, contendo os direitos e obrigações referentes a esse tipo de contrato.

E para fins de fiscalização das condições de trabalho no âmbito do Programa de Aprendizagem, foi editada a IN nº 75/2009, que agora foi revogada pela IN nº 97/2012, que estabelece diretrizes e disciplina a fiscalização da aprendizagem, tecendo detalhes a respeito desse tipo de contratação.

A CLT no art. 428 define o que é contrato de aprendizagem como sendo:

“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) anos 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.”

Além disso, o art. 429 da CLT determina que:

“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.”(d. n.)

Dessa forma, o entendimento do Ministério do Trabalho é de que as médias e grandes empresas estão obrigadas a contratar o jovem aprendiz com idade entre 14 a 24 anos e portadores de necessidades especiais, neste caso sem limite de idade, cujas funções demandem formação profissional.



OPE LEGIS CONSULTORIA EMPRESARIAL
Advocacia Celita Oliveira Sousa & Associados

E na IN nº 97/2012 no art. 2º constam orientações sobre a base de cálculo dessas cotas, *in verbis*:

“Art. 2º Conforme determina o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem, no percentual mínimo de cinco e máximo de quinze por cento **das funções que exijam formação profissional**.

§ 1º Na conformação numérica de aplicação do percentual, ficam obrigados a contratar aprendizes os estabelecimentos que tenham **pelo menos sete empregados contratados nas funções que demandam formação profissional**, nos termos do art. 10 do Decreto n.º 5.598, de 2005, devendo ser respeitado o limite máximo de quinze por cento previsto no art. 429 da CLT.

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

§ 3º São incluídas na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados **o total de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos, excluindo-se:**

I - as funções que, em virtude de lei, exijam formação profissional de nível técnico ou superior;

II - as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62 e § 2º do art. 224 da CLT;

III - os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pela Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1973; e

IV - os aprendizes já contratados.

§ 4º **As funções e atividades executadas por terceiros**, dentro dos parâmetros legais, serão computadas para o cálculo da cota cabível à empresa prestadora de serviços.” (d. n.)

Além disso, há previsão expressa no art. 3º, que as microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional estão dispensadas do cumprimento da cota de aprendizagem.

Quanto ao contrato de aprendizagem, as regras são previstas no art. 5º da IN, que determina que seja escrito, anotado na CPTS, inscrição do aprendiz em Programas de Aprendizagem, dentre outros aspectos, que se não forem cumpridos acarretarão a nulidade do contrato, transformando em contrato por prazo indeterminado, conforme disposto em seu texto:

“Art. 5º O contrato de aprendizagem deve ser pactuado por escrito e por prazo determinado, e para sua validade exige-se:

I - registro e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;

II - matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino médio;

III - inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem, desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, quais sejam:

a) entes do Sistema Nacional de Aprendizagem;

b) escolas técnicas de educação; e



OPE LEGIS CONSULTORIA EMPRESARIAL Advocacia Celita Oliveira Sousa & Associados

c) entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, devidamente inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem e registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente CMDCA, quando atender a menores de dezoito anos;

IV - programa de aprendizagem desenvolvido em conformidade com as diretrizes da Portaria n.º 723, de 2012.” (d. n.)

Já no art. 6º da IN deve ser destacado que em geral deve coincidir o termo inicial e final do contrato com o prazo do programa de aprendizagem, com exceção do caso em que a contratação ocorrer após o início das atividades teóricas, em que poderá o empregador providenciar o registro retroativo. Dispõe o art. 6º:

“Art. 6º O contrato de aprendizagem poderá ser firmado por até dois anos, com correspondência obrigatória ao programa constante do Cadastro Nacional de Aprendizagem e deverá indicar expressamente:

I - o termo inicial e final, coincidentes com o prazo do programa de aprendizagem, **exceto quando a contratação ocorrer após o início das atividades teóricas, podendo o empregador, neste caso, providenciar o registro retroativo;**

II - o programa em que o aprendiz está vinculado e matriculado, com indicação da carga horária teórica e prática, e obediência aos critérios estabelecidos na Portaria n.º 723, de 2012;

III - a função, a jornada diária e semanal, de acordo com a carga horária estabelecida no programa de aprendizagem, o horário de trabalho; e

IV - a remuneração pactuada.” (d. n.)

Além disso, regulamentando a tutela legal do menor, que impede o seu trabalho em algumas condições, a IN trouxe previsão no art. 9º de algumas regras para as atividades ou funções que são proibidas para os menores, e a seguir se transcreve para elucidar:

“Art. 9º Nos estabelecimentos em que sejam desenvolvidas atividades em ambientes ou funções proibidas a menores de dezoito anos devem ser atendidas as seguintes regras:

I - para a aprendizagem das funções proibidas para menores de dezoito anos, **devem ser contratados aprendizes da faixa etária entre dezoito e vinte e quatro anos ou aprendizes com deficiência maiores de dezoito anos.**

II - **excepcionalmente**, é permitida a contratação de aprendizes na faixa etária entre quatorze e dezoito anos para desempenharem tais funções ou exercerem suas funções no local, **desde que o empregador:**

a) apresente previamente, na unidade descentralizada do MTE da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades, parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, o qual deve ser renovado quando houver alterações nos locais de trabalho ou nos serviços prestados; ou



OPE LEGIS CONSULTORIA EMPRESARIAL
Advocacia Celita Oliveira Sousa & Associados

b) opte pela execução das atividades práticas dos adolescentes nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido.” (d. n.)

Assim, as empresas deverão estar atentas, pois o impedimento para a contratação nas funções ou em atividades proibidas para menores de dezoito anos na empresa poderá ser solucionado através da execução das atividades do menor nas instalações da entidade encarregada na formação técnico-profissional.

No § 3º, do art. 10, tem-se que no caso da empresa contratar o aprendiz após o fim do contrato de aprendizagem haverá a extinção do contrato em razão do término de sua vigência, com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, e deverá ser celebrado um contrato individual de trabalho, regido pelo Título IV, da CLT, ou legislação específica, se for o caso. Dispõe o art. 10, § 3º:

“Art. 10 (...)

§ 3º A contratação do aprendiz como empregado regular da empresa, após o término do contrato de aprendizagem, implica a rescisão deste em razão da hipótese prevista no inciso I do caput, com o consequente pagamento das verbas rescisórias devidas e assinatura de novo contrato de trabalho.” (d. n.)

Quanto aos Programas de Aprendizagem, esses deverão ser oferecidos preferencialmente pelo SENAC, devendo na hipótese de se recorrer a outra entidade verificar se a mesma encontra-se inserida no Cadastro Nacional de Aprendizagem, que é destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, pois entidades não cadastradas não poderão oferecer os cursos e a empresa que a ela por ventura se vincular estará descumprindo a legislação.

Tanto é assim que a inspeção do Trabalho, segundo o art. 16 da IN, irá verificar primeiro no SENAC se há os cursos e se há vagas, e confirmada inexistência ou insuficiência, é que a empresa poderá matricular os aprendizes nas escolas técnicas ou entidades qualificadoras, conforme se constata na transcrição abaixo:

“Art. 16 Cabe à inspeção do trabalho **verificar a insuficiência de vagas ou inexistência de cursos** junto aos Serviços Nacionais de Aprendizagem, nos termos do parágrafo único do art. 13 do Decreto n.º 5.598, 2005.

§ 1º **Confirmada a insuficiência de vagas ou inexistência de cursos, a empresa poderá matricular os aprendizes nas escolas técnicas de educação e nas entidades sem fins lucrativos.**

§ 2º O auditor-fiscal do trabalho poderá utilizar os elementos de convicção que entender suficientes para comprovar a inexistência ou insuficiência de vagas a que se referem o §1º.” (d. n.)

E merece destaque o disposto no parágrafo segundo, pois claramente é uma norma chamada de “cláusula aberta”, pois apesar de não descrever quais seriam eles, permite que auditor-fiscal a partir de elementos de convicção suficientes conclua que as vagas nos cursos ou não existem ou são insuficientes.

A IN também impõe às empresas que garantam aos jovens a “acessibilidade” aos ambientes de aprendizagem.



OPE LEGIS CONSULTORIA EMPRESARIAL Advocacia Celita Oliveira Sousa & Associados

As hipóteses que acarretam a nulidade do contrato de aprendizagem estão descritas no art. 18, e deverão ser observadas para não atrair o reconhecimento do vínculo decorrente de um contrato por prazo indeterminado e suas consequências, além das punições da fiscalização, conforme se observa abaixo:

“Art. 18 A descaracterização do contrato de aprendizagem, acarreta sua nulidade e ocorre:

I - quando houver descumprimento das disposições legais e regulamentares relativas à aprendizagem;

II - na ausência de correlação entre as atividades práticas executadas pelo aprendiz e as previstas no programa de aprendizagem;

III - pela contratação de entidades sem fins lucrativos não inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem ou com parâmetro em programa de aprendizagem não constante do Cadastro; e

IV - quando houver descumprimento da legislação trabalhista na execução do contrato de aprendizagem.

§ 1º Descaracterizada a aprendizagem, caberá **a lavratura dos autos de infração pertinentes, e o contrato de trabalho passará a ser considerado por prazo indeterminado**, com as consequências jurídicas e financeiras dele decorrentes, a **incidirem sobre todo o período contratual**.

§ 2º Quando a contratação for por intermédio de entidade sem fins lucrativos, o ônus cabe ao estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem, com quem o vínculo empregatício será estabelecido diretamente.

§ 3º A nulidade do contrato de aprendizagem firmado com menor de dezesseis anos **implica a imediata rescisão contratual**, sem prejuízo da aplicação das sanções pertinentes e do **pagamento das verbas rescisórias devidas**.

§ 4º O disposto no § 1º **não se aplica**, quanto ao vínculo, aos órgãos da **Administração Pública.**” (d. n.)

Portanto, o auditor-fiscal irá verificar a compatibilidade do programa de aprendizagem com as funções do aprendiz, devendo sempre ser correlatas, para não acarretar a nulidade desse contrato.

Um maior destaque é para o disposto no art. 25 e parágrafos da IN, que estabelece a possibilidade de se adotar um procedimento especial, quando for constatado pelo fiscal que há motivo grave ou relevante que impossibilita ou dificulta a imediata contratação de aprendizes, podendo nesse caso ser lavrado um termo de compromisso estipulando as obrigações e prazos para o cumprimento da legislação, adequando à forma de cumprimento da legislação à realidade da empresa, *in verbis*:

“Art. 25. (...)

§ 3º Caso o auditor-fiscal do trabalho, no planejamento da fiscalização ou no curso desta, **conclua pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte a imediata contratação dos aprendizes, poderá instaurar, com a anuência da chefia imediata e desde que o estabelecimento esteja sendo fiscalizado pela primeira vez, procedimento especial para ação fiscal**, nos termos do art. 27 a 30 do Regulamento da Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto n.º 4.552, de 27 de dezembro de 2002, explicitando os motivos que determinaram essa medida.



OPE LEGIS CONSULTORIA EMPRESARIAL
Advocacia Celita Oliveira Sousa & Associados

§ 4º O procedimento especial para a ação fiscal poderá resultar na lavratura de termo de compromisso que estipule as obrigações assumidas pelo compromissado e os prazos para seu cumprimento.

§ 5º Durante o prazo fixado no termo, o estabelecimento compromissado poderá ser fiscalizado para verificação de seu cumprimento, sem prejuízo da ação fiscal em atributos não contemplados no referido termo.” (d.n.)

Essa previsão de procedimento especial, certamente, adveio de inúmeras reclamações e comprovações da dificuldade de cumprir as cotas impostas pela lei, além de outras obrigações que impedem o cumprimento das normas sobre a matéria, apresentadas pelas entidades sindicais nas reuniões com o Ministério do Trabalho.

De qualquer forma, no caso de não cumprimento do Termo firmado, serão adotadas as normas aplicáveis quando há descumprimento da legislação.

A fiscalização do cumprimento das normas do contrato de aprendiz será realizada pela Superintendência Regional do Trabalho de cada Região, observadas as previsões da IN, e demais normas vigentes, mas a coordenação do Programa de Aprendizagem permanece no Ministério do Trabalho, devendo as empresas ficar atentas ao Cadastro de Entidades e ao banco de dados com os registros dos jovens aprendizes, cuja elaboração está em andamento, a fim de facilitar o cumprimento das cotas legais.

Finalmente, deve ser registrado que a IN também prevê a possibilidade da SRT (antiga DRT) realizar eventos visando orientar e esclarecer dúvidas sobre a aprendizagem, o que permite que as entidades sindicais possam fazer parcerias nesse sentido e assim auxiliar as empresas a cumprir a legislação vigente sobre a matéria, mas de acordo com a realidade do setor.

Esses são os aspectos principais da IN, que no momento destacamos, e em caso de dúvidas estamos à disposição para prestar os esclarecimentos necessários.

Atenciosamente,

Dra. Cely Sousa Soares
Ope Legis Consultoria Empresarial
www.opelegis.com.br