

Artigos

O novo contrato de aprendizagem (Lei nº 10.097/ 2000)

Hélio Mário de Arruda

Juiz do Trabalho do TRT da 17ª Região e Professor da UFES e da EMATRA -ES.

E-mail: arruda@npd.ufes.br

Sumário: I. Introdução, II. As normas contratuais e de aprendizagem, III. A extinção do contrato de aprendizagem, IV. Conclusão

I. Introdução

No direito do trabalho brasileiro o contrato de aprendizagem é destinado ao trabalhador entre quatorze e dezoito anos de idade. Inexplicavelmente o legislador não determinou a aplicação das normas especiais de aprendizagem ao trabalhador de 18 anos de idade em diante. Nélio Reis na década de cinquenta já criticava essa orientação da CLT, que ainda nela persiste mesmo com a nova lei nº 10.097 do ano 2.000, que alterou vários artigos pertinentes à aprendizagem. A referida lei além alterou a CLT, também alterou a lei do FGTS, no que se refere ao percentual do depósito relativo ao trabalhador menor aprendiz.

II. As normas contratuais e de aprendizagem

O empregador deverá sempre contratar o menor aprendiz por escrito e por prazo determinado. O menor deverá estar inscrito em programa de aprendizagem. As obrigações de cada um em relação ao objetivo da aprendizagem deverá vir expresso no contrato (CLT, art. 428). A cláusula salarial fixará o salário pactuado que nunca será inferior ao salário mínimo hora (idem, § 2º).

Preferencialmente os cursos serão ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, e supletivamente pelas Escolas Técnicas de Educação ou pelas entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, desde que registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CLT, art. 430).

É imprescindível que tais entidades tenham uma estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como em condições de acompanhar e avaliar os resultados (idem, § 1º).

O certificado de qualificação profissional será concedido aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento (idem, § 2º).

Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego fixar as normas para avaliação da competência de tais entidades, ou seja os critérios para a avaliação do desempenho das entidades de aprendizagem (idem, § 3º).

O curso se desenvolverá em atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (CLT, art. 428, § 4º).

Todos os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um 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. O percentual será calculado não pelo conjunto dos trabalhadores na empresa, mas sim dos trabalhadores em cada estabelecimento, ou seja fábrica, loja etc. (CLT, art. 429).

O limite percentual é inaplicável quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional (idem, § 1º-A).

As frações de unidade, no cálculo da percentagem darão lugar à admissão de um aprendiz (idem, § 1º)..

A Carteira de Trabalho e Previdência Social do menor aprendiz deverá ser anotada; o menor aprendiz deve estar matriculado e freqüentando a escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, além de estar inscrito em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação daquelas entidades a que acima nos referimos (CLT, art. 428, § 1º).

Agora o menor aprendiz poderá ser contratado não somente pela empresa onde se realizará a aprendizagem, mas também pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou entidades similares, em autêntica terceirização, mediante contratação por empresa interposta. Nesse caso o vínculo de emprego será com a entidade educadora e não com a empresa tomadora dos serviços. Todavia, é aplicável, à hipótese, a Súmula nº 331, IV, do TST, em ocorrendo a inadimplência do empregador/instituição de ensino, respondendo subsidiariamente o tomador dos serviços (CLT, art. 431).

Os cursos de aprendizagem não poderão ser estipulados por tempo superior a dois anos (CLT, art. 428, § 3º).

A jornada de trabalho será de 6 horas, afastada qualquer possibilidade de prorrogação e compensação de jornada, exceto aos menores aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica, estes poderão ter uma jornada de 8 horas (CLT, art. 432, § 3º). Nesta última hipótese será obrigatória a concessão de intervalo para descanso e refeição (CLT, art. 411).

O depósito do FGTS será somente no percentual de 2% da remuneração paga ou devida, no mês anterior (Lei n. 8.036/90, art. 15, § 7º).

III. A extinção do contrato de aprendizagem

No termo do contrato de aprendizagem ou quando o aprendiz completar 18 anos de idade acarretarão a extinção do contrato, e em algumas hipóteses poderá extinguir-se antecipadamente, como analisaremos a nos próximos parágrafos

O desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, ou seja quando o menor não tem bons resultados escolares ou não consegue se adaptar às atividades de formação profissional poderá acarretar a extinção do contrato de aprendizagem (CLT, art. 433, I).

A falta disciplinar grave autorizará a despedida do menor trabalhador (idem, II).

A ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo também autorizará a extinção contrato de aprendizagem (idem, III).

Finalmente, o pedido de demissão do próprio aprendiz também implicará a extinção do contrato de aprendizagem (idem, IV).

Inadmissível será a rescisão do contrato de aprendizagem, sem justa causa, por parte do empregador. Contraditória foi a redação do § 2º, do art. 433, da CLT, no que tange a inaplicabilidade do artigo 479, do mesmo diploma legal, porquanto nenhuma das hipóteses dos incisos do artigo 433, da CLT, se refere a despedida do empregado sem justa causa. Se o legislador teve essa intenção, frustrada ela ficará face o erro no enquadramento legal. Na verdade o empregador continuará tendo que indenizar o empregado na despedida do aprendiz, sem justa causa, porque hipótese não contemplada nos incisos do § 2º, do retro mencionado artigo 433.

IV. Conclusão

Avanço ou retrocesso nas relações de aprendizagem ?! Os atores sociais e o tempo dirão ! É certo que representa um esforço para fomentar a aprendizagem de nossos menores com os olhos postos na redução dos custos empresariais ao permitir a terceirização da contratação e ao reduzir significativamente o percentual devido ao FGTS, de 8 % para 2 %.

A lei também abre um amplo espaço para que outras instituições de ensino passem a atuar na atividade técnico e educacional da aprendizagem, suprimindo as carências e fortalecendo o programa.

Oxalá não só o Senai, mas também os outros Serviços de Aprendizagem passem a dinamizar seus programas de aprendizagem e formação profissional metódica e progressiva em prol do desenvolvimento nacional!