

INFORMATIVO JURÍDICO

Assunto: Contratação de Menor Aprendiz

Os estabelecimentos particulares de ensino do Distrito Federal estão sendo notificados pela Delegacia Regional do Trabalho para que contratem menores aprendizes para as funções de auxiliar administrativo e secretariado escolar.

I – DO OFICIAMENTO À DRT

Inicialmente, é importante informar que o SINEPE/DF encaminhou ofício à DRT, requerendo a cessação das notificações aos estabelecimentos de ensino, sustentando ser ilegal a exigência para contratação de menores aprendizes. O inteiro teor do ofício enviado segue ao final do presente informativo.

II – DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.

A contratação de aprendizes está regulada pelos artigos 428 ao 433 da CLT.

O art. 429 dispõe o seguinte:

“Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente **a cinco por cento, no mínimo**, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, **cujas funções demandem formação profissional.**(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

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. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

II -DO CARGO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Pela leitura do artigo em epígrafe, podemos sustentar a ilegalidade da exigência da contratação de aprendizes para exercer o cargo de auxiliar administrativo. O fundamento para a tese estaria no fato de que tal cargo não demanda qualquer tipo de formação profissional, e por isso, não pode ser enquadrado no caput do art. 429 da CLT.

O auxiliar administrativo é aquela pessoa contratada para controlar, supervisionar e vigiar os alunos, assim como cuidar da limpeza, segurança, enfim, praticar todos os atos administrativos necessários ao funcionamento do estabelecimento de ensino que não estejam compreendidos na função de professor. Como se percebe, para o exercício de tal cargo não se exige qualquer tipo de preparo técnico-profissional, razão pela qual não podem ser computados para obtenção dos percentuais previstos no art. 429 da CLT.

Ora, se o fim precípua do contrato de aprendizagem é garantir um aprimoramento profissional do empregado-aprendiz, ilegal a exigência de contratação de um aprendiz para ocupar um cargo que não assegure uma “formação técnico-profissional metódica”, nos exatos termos do art. 428, *caput*, da CLT, *in verbis*:

"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" (caput com redação determinada pela Lei nº 11.180/2005.)

Para se alcançar o desenvolvimento das aptidões profissionais, mister a transmissão de ensinamentos metodicamente organizados, o que não ocorre com o cargo de auxiliar administrativo. Vejamos o que determina o § 4º do art. 428 da CLT:

“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.. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)”

Por outro lado, apenas para argumentar, mesmo que tais cargos exigissem algum tipo de preparo técnico-profissional, não seria razoável obrigar as escolas a colocar menores, estes compreendidos entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, ou até mesmo pessoas com idade entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos para lidarem diretamente com crianças e adolescentes. Impossível imaginar um adolescente cuidando da disciplina de pessoas que têm a sua mesma idade. Muito menos auxiliando no cuidado com crianças em tenra idade (educação infantil). Certamente a escola não teria qualquer tranquilidade em deixar seus alunos com um aprendiz e sofreria repreensão por parte dos tomadores do serviço e educadores.

As tarefas desempenhadas pelos auxiliares de administração demandam grande preparo psicológico, incompatível com o pouco amadurecimento dos jovens. Assim, seria inconcebível contratar um aprendiz, pessoa de pouca idade, para trabalhar em funções que exigem contato direto com os alunos.

Nos cargos que exigem grande aptidão e responsabilidade, lidando com a educação de crianças e adolescentes, não pode haver a obrigatoriedade na contratação de aprendizes.

III – DO CARGO DE SECRETARIADO ESCOLAR.

O mesmo não pode ser dito com relação ao secretariado escolar. Apesar de termos defendido na petição encaminhada à DRT tese diversa, entendemos que tal cargo enquadra-se na hipótese descrita no art. 429 da CLT, haja vista que o seu exercício certamente desenvolverá nos jovens novas aptidões técnico-profissionais.

IV – DA NÃO-OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES POR PARTE DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR, SEM FINS LUCRATIVOS.

Os estabelecimentos de ensino superior que não possuem fins lucrativos, por serem entidades voltadas para a formação profissional, poderão sustentar que não estão obrigadas a contratar aprendizes, por enquadrarem-se na exceção prevista no § 1º-A do art. 429 da CLT, anteriormente transcrito.

V – DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE O CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Paralelamente, com o fim de orientar as instituições de ensino sobre o contrato de aprendizagem, deve ser destacado o seguinte.

A aprendizagem é contrato especial e por prazo determinado, pois não poderá ultrapassar 2 (dois) anos de duração, não ficando obrigado o empregador a contratar definitivamente o aprendiz ao término do contrato.

Podem ser aprendizes os menores com idade entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, bem como os maiores com idade entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos, nos termos do art. 428, *caput*, da CLT, já com a nova redação dada pela Lei nº 11.180/2005:

“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.”

O contrato de aprendizagem não dispensa a assinatura da CTPS e nem os recolhimentos de FGTS, que, entretanto, tiveram o seu percentual reduzido de 8% (oito por cento) para 2% (dois por cento) da remuneração, de acordo com a Lei nº 10.097/2000, que acrescentou o § 7º ao art. 15 da Lei nº 8.036/90 (lei que regula o FGTS): “*Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento.*”

Deverá o aprendiz estar matriculado na escola, caso esteja cursando o ensino fundamental e em programa de aprendizagem ministrado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAT, entre outros). Neste sentido, § 1º do art. 428 da CLT:

“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.” (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Caso o Serviço Nacional de Aprendizagem não ofereça vagas suficientes para todos os alunos, poderão os aprendizes ser matriculados nas outras entidades elencadas no art. 430 da CLT:

“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: (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

I – Escolas Técnicas de Educação; (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

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. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)”

É possível, ainda, que mediante convênio, o estabelecimento de ensino ofereça os cursos dentro da própria empresa, desde que realizados sob a supervisão das entidades vinculadas ao Serviço Nacional de Aprendizagem.

O contrato de trabalho firmado com o **menor** aprendiz deverá assegurar a sua participação no ensino regular, ser compatível com as suas condições físicas e psicológicas e trazer horário adequado para o exercício das atividades, de modo que não sejam em horário noturno e que não obstem a participação em cursos técnicos ou do ensino regular.

O trabalho realizado pelo menor não poderá ser prestado em locais que possam prejudicar a sua formação física e psicológica, não podendo ser executado em lugares insalubres ou perigosos. Além disso, ao menor aprendiz é garantido o salário mínimo hora, conforme art. 428, § 2º da CLT.

O art. 432 da CLT determina que a duração do trabalho do aprendiz é, em regra, de 6 (seis) horas, podendo ser prorrogado até 8 (oito) horas quando os aprendizes já tiverem completado o ensino fundamental, desde que nesta jornada já estejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. Nesse sentido, art. 432 da CLT:

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, **sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.** (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

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

§ 2º Revogado. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Importante salientar que o aprendiz não pode trabalhar em regime de sobrejornada ou fazer compensação de jornada.

O número de aprendizes a serem contratados por cada estabelecimento está estabelecido no art. 429 da CLT, *in verbis*:

“Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

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. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)”

Como o limite mínimo é de 5% (cinco por cento), deverão os estabelecimentos verificar se o número de contratações de aprendizes exigida na notificação da DRT esta correta, valendo lembrar que na realização dos cálculos as frações de unidade serão consideradas como um aprendiz. É importante esclarecer também que o percentual de 5% (cinco por cento) incide somente sobre as funções que demandem formação profissional. No caso das notificações da DRT, esse cálculo deve ser feito levando-se em consideração o número de secretários escolares e auxiliares administrativos.

VI – DOS EFEITOS DO NÃO ATENDIMENTO À NOTIFICAÇÃO DA DRT

O SINEPE/DF espera que o ofício enviado à DRT abra caminho para que se chegue a um entendimento com aquele órgão sobre a melhor forma de atendimento à lei. No entanto, caso isso não se concretize, e, não havendo o atendimento pelos estabelecimentos de ensino às notificações recebidas, poderá a DRT optar por aplicar multa às empresas.

Neste caso, as escolas poderão fazer defesa administrativa e

judicial, sustentando a não obrigatoriedade da contratação de menor aprendiz, em especial quanto à função de auxiliar administrativo.

Quanto à função de secretário escolar, recomendamos o atendimento à exigência, pois nos parece não haver tese hábil para sustentar uma defesa.

Em qualquer hipótese, aqueles estabelecimentos que preferirem resolver a questão para não se sujeitarem a demandas administrativas e judiciais, deverão ficar atentas ao número de menores aprendizes que deve ser contratado, pois sujeitam-se tão-somente ao mínimo de 5% (cinco) por cento por função, na forma do artigo 429 da CLT e não ao máximo de 15% (quinze por cento).

Após a resposta ao ofício encaminhado à DRT, avaliaremos a viabilidade de manejar Mandado de Segurança Coletivo, que desobrigue os estabelecimentos de ensino de procederem à contratação de menores aprendizes.

Sendo o que tínhamos a informar,

Atenciosamente,

Oswaldo José Barbosa Silva

Valério Alvarenga Monteiro de Castro

Segue, abaixo, requerimento entregue à Delegada Regional do Trabalho

" 1999pet06-FGA

ILMA. SENHORA DELEGADA REGIONAL DO TRABALHO, SRA. ELIZABETH MAROJA B. E SILVA.

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO DISTRITO FEDERAL -SINEPE/DF, entidade sindical com sede no SEPS EQ 714/914, Ed. Porto Alegre, salas 401, 403, 405, 407, 409, 411 e 413, no 4º andar, e salas 209 e 211, no 2º andar, Brasília-DF, vem, diante da presença de Vossa Senhoria, por meio de seu procurador infra-assinado, expor e requerer o que se segue.

O SINEPE-DF é entidade sindical representativa dos estabelecimentos particulares de ensino do DF, excluídos os de ensino superior e os cursos livres.

Nessa condição, tomou ciência que diversas escolas no DF têm sido notificadas para proceder à contratação de aprendizes, em especial nas funções de auxiliar administrativo e secretariado escolar. As notificações enviadas têm informado que o início dos cursos está previsto para o dia 17/11/2006, sugerindo, desta maneira, que a contratação de aprendizes seja feita já no final do ano corrente.

Ocorre que as exigências não procedem. Senão vejamos.

I – DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.

A contratação de aprendizes está regulada pelos artigos 428 ao 433 da CLT.

O art. 429 dispõe o seguinte:

"Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente **a cinco por cento, no mínimo**, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, **cujas funções demandem formação profissional.** (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

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. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

II -DO CARGO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Da leitura do artigo em epígrafe, percebe-se a ilegalidade da exigência da contratação de aprendizes para exercer o cargo de auxiliar administrativo. É que tal cargo não demanda qualquer tipo de formação profissional, e por isso, não pode ser enquadrado no caput do art. 429 da CLT.

O auxiliar administrativo é aquela pessoa contratada para controlar, supervisionar e vigiar os alunos das instituições. Normalmente, ocupam as funções conhecidas por "bedéis", fiscais, porteiros, entre outros. Como se percebe, para o exercício de tal cargo não se exige qualquer tipo de preparo técnico-profissional, razão pela qual não podem ser computados para obtenção dos percentuais previstos no art. 429 da CLT.

Ora, se o fim precípua do contrato de aprendizagem é garantir um aprimoramento profissional do empregado-aprendiz, ilegal a exigência de contratação de um aprendiz para ocupar um cargo que não assegure uma "formação técnico-profissional metódica", nos exatos termos do art. 428, caput, da CLT, in verbis:

"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" (caput com redação determinada pela Lei nº 11.180/2005.)

Para se alcançar o desenvolvimento das aptidões profissionais, mister a

transmissão de ensinamentos metodicamente organizados, o que não ocorre com o cargo de auxiliar administrativo. Vejamos o que determina o § 4º do art. 428 da CLT:

"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.. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)"

Por outro lado, apenas para argumentar, mesmo que tais cargos exigissem algum tipo de preparo técnico-profissional, não seria razoável obrigar as escolas a colocar menores, estes compreendidos entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, ou até mesmo pessoas com idade entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos para vigiar e fiscalizar crianças e adolescentes. Impossível imaginar um adolescente cuidando da disciplina de pessoas que têm quase a sua idade. Muito menos auxiliando no cuidado com crianças em tenra idade (educação infantil). Certamente a escola não teria qualquer tranqüilidade em deixar seus alunos com um aprendiz e seria repreendida por pais e educadores.

As tarefas desempenhadas pelos auxiliares de administração demandam grande preparo psicológico, incompatível com o pouco amadurecimento dos jovens. Assim, seria inconcebível contratar um aprendiz, pessoa de pouca idade, para trabalhar em funções que exigem contato direto com os alunos.

Nos cargos que exigem grande aptidão e responsabilidade, como é o caso do auxiliar de administração, entre outros, não pode haver a obrigatoriedade na contratação de aprendizes, pois esta situação conduziria ao absurdo de fazer com que os empregadores mantivessem supervisores somente para controlar a atividade desempenhada pelos aprendizes. Tal exigência é totalmente inconstitucional, por cercear o livre exercício da atividade econômica.

III – DO CARGO DE SECRETARIADO ESCOLAR.

Quanto aos cargos de secretariado escolar, também não pode haver a sua ocupação por aprendizes. É que o exercício de tais funções demanda conhecimentos específicos da área e devem ser preenchidos por pessoas capacitadas por cursos técnicos de secretariado. Assim, para que aprendizes possam ocupar cargos de secretariado, deverá esta DRT indicar cursos que capacitem os jovens para as citadas tarefas, eis que não é de conhecimento deste Sindicato a existência de entidade sem fins lucrativos que preste tal apoio.

IV – DO ANO LETIVO.

Por último, observamos que ainda que fosse devida a contratação de menor aprendiz pelas escolas, o que se admite para argumentar, o melhor momento para a contratação não seria agora, no final do ano letivo e sim no início do ano de 2007. É de conhecimento público que as escolas encerram suas atividades nos meses de novembro/dezembro, retornando nos meses de janeiro/fevereiro do ano vindouro.

Assim, deve ser levado em consideração que a contratação de aprendizes no presente momento não trará quaisquer vantagens para os contratados, que não poderão aproveitar ao máximo o processo técnico-profissional, voltado especificamente para o desenvolvimento de aptidões profissionais, pois não terão qualquer aprendizado em face da ocorrência das férias escolares.

Também não existiriam benefícios para os empregadores, pois as escolas seriam obrigadas a manter em seus quadros empregados que não estariam exercendo qualquer tipo de atividade. Em suma, o que se verifica é que a contratação de aprendizes no mês de novembro trará malefícios para ambas as partes.

Ora, se o contrato de aprendizagem tem por característica principal garantir um aprimoramento técnico-educacional do aprendiz, com o fim de capacitá-lo para o mercado de trabalho, deveria ele ter início na mesma data do início das aulas, momento este que possibilitaria ao aprendiz o desenvolvimento pleno das atividades para as quais estaria sendo contratado.

V – DA NÃO-OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES POR PARTE DOS ESTABELECIMENTOS ENSINO SUPERIOR, SEM FINS LUCRATIVOS.

Acrescente-se que as escolas de ensino superior que não possuem fins lucrativos, por serem entidades voltadas para a formação profissional, não podem ser obrigadas a contratar aprendizes, por enquadrarem-se na exceção prevista no § 1º-A do art. 429 da CLT, anteriormente transcrito.

VI – DO PEDIDO.

Em face do exposto, requer o SINEPE-DF:

*a) a suspensão das notificações até que seja julgado o presente petítório;
b) o acolhimento das teses sustentadas no presente, desobrigando-se os estabelecimentos de ensino filiados ao Sindicato requerente de efetuarem a contratação de menores aprendizes.*

c) caso não seja acolhido o pedido formulado no item "b", o que se admite apenas para argumentar, que seja possibilitada a contratação a partir do início do ano letivo de 2007;

*Nestes termos
Espera deferimento.*

Brasília, 23 de outubro de 2006.

VALÉRIO ALVARENGA MONTEIRO DE CASTRO
OAB-DF nº 13.398 “