

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

São Paulo, 22 de março de 2024.

### APRENDIZAGEM PROFISSIONAL PORTARIA MTE Nº 3.872 DE 2023

<b>Sumário</b>	
CARGA HORÁRIA E MODALIDADE DE ATIVIDADES TEÓRICAS .....	2
ATIVIDADES PRÁTICAS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM .....	6
LOCAIS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE APRENDIZ.....	7
CENTRALIZAÇÃO DE ATIVIDADES PRÁTICAS.....	9
ALTERNATIVA DE CUMPRIMENTO DE COTA ATRAVÉS DO TERMO DE COMPROMISSO .....	13
DA COTA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL.....	17
<b>DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL.....</b>	<b>21</b>
VIGÊNCIA.....	22
MENORES DE 18 ANOS – QUEM ASSINA O CONTRATO? .....	23
CONTRATAÇÃO INDIRETA – ENTIDADE SEM FINS LUCRATIVOS .....	23
EXTINÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.....	25
TRANSFERÊNCIA DO APRENDIZ .....	29
DOS DIREITOS DO APRENDIZ.....	30
DAS FÉRIAS:.....	30
DA JORNADA DE TRABALHO .....	32
HORA EXTRA - PROIBIÇÃO.....	33
HORÁRIO DE TRABALHO PARA MENORES DE 18 ANOS.....	33
TELETRABALHO/TRABALHO REMOTO – É POSSIVEL? .....	34
DA REMUNERAÇÃO.....	35
DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS .....	36

Passou a vigorar em 2024 a Portaria do MTE nº 3872/2023, a qual alude sobre Aprendizagem profissional, Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional - CNAP e o Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional – CONAP.

Página 1 de 38

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Desenvolveremos no presente parecer as mudanças e assuntos que requerem mais atenção sobre o tema.

### **CARGA HORÁRIA E MODALIDADE DE ATIVIDADES TEÓRICAS**

A carga horária será aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego ao homologar o curso (portanto, ao contratar do sistema S, as empresas já saberão a distribuição adequada.

Mas, vale detalhar que:

- a) Ao menos 20% (vinte por cento) da carga horária total ou no mínimo 400 (quatrocentas) horas, deve-se optar para o que contabilizar mais;
- b) No máximo 50% (cinquenta por cento) da carga horária total da atividade teórica;

“Art. 21. A carga horária das atividades teóricas representará:

I - no mínimo 20% (vinte por cento) da carga horária total ou no mínimo 400 (quatrocentas) horas, o que for maior; e

II - no máximo 50% (cinquenta por cento) da carga horária total do curso de aprendizagem.”

Vale ressaltar que, a parte prática do contrato de aprendizagem, só poderá ser iniciada após a realização de ao menos 10% (dez por cento) da carga horária das atividades teóricas presencialmente.

Quando o curso de aprendizagem profissional for realizado de forma presencial, poderão ser desenvolvidos até 10% (dez por cento) da carga horária teórica em atividades de qualificação complementares, desde que integre a carga horária teórica do curso de aprendizagem e esteja prevista no plano de curso.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

A entidade formadora poderá ministrar no máximo 10% (dez por cento) da carga horária teórica na modalidade a distância, quando o curso for presencial.

Via de regra, as atividades teóricas deverão ser realizadas na modalidade presencial, embora seja permitida a realização à distância, desde que sejam disponibilizados equipamentos, internet e suporte necessários para as aulas.

Conclui-se, que o contrato de aprendizagem teórica poderá ser realizado tanto na forma presencial, à distância ou híbrida, desde que observadas as regras e limitações estabelecidas pela Portaria do MTE nº 3872/2023, conforme dispõem os termos parágrafos 1º ao 5º do Art. 21:

“Art. 21 (...)

§ 1º As atividades teóricas do contrato de aprendizagem serão desenvolvidas pela entidade formadora, que deve ministrar, no mínimo, 10% (dez por cento) da carga horária teórica no início do contrato, na modalidade presencial, e antes do encaminhamento do aprendiz para as atividades práticas.

§ 2º As atividades teóricas iniciais podem ser realizadas na modalidade a distância, desde que sejam disponibilizados os equipamentos, acesso à internet e suporte presencial necessários ao acompanhamento das aulas fornecidas, sem qualquer tipo de ônus para os aprendizes.

§ 3º A distribuição da carga horária ao longo do programa, entre atividades teóricas e práticas, ficará a critério da entidade formadora e do estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem, conforme previsto no contrato de aprendizagem profissional.

§ 4º Caso o curso de aprendizagem profissional seja presencial, poderão ser desenvolvidos até 10% (dez por cento) da carga horária teórica em atividades de qualificação complementares, desde que:

- a) integre a carga horária teórica específica do curso de aprendizagem; e
- b) esteja prevista no plano de curso.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

§ 5º A entidade formadora poderá ministrar no máximo 10% (dez por cento) da carga horária teórica na modalidade a distância, caso os cursos sejam presenciais.”

O objetivo da implantação da modalidade é abarcar atividades presenciais e atividades a distância.

A realização de forma híbrida será permitida, nos seguintes termos:

- a) Exclusivamente pra maiores de dezoito anos, que tenham concluído o ensino médio;
- b) Carga horária dividida em, no máximo, 70% (setenta por cento) a distância e, no mínimo, 30% (trinta por cento) presencial.
- c) No mínimo 70% (setenta por cento) da carga horária teórica será destinada ao desenvolvimento das competências da Economia 4.0.
- d) que os cursos de aprendizagem profissional sejam autorizados no modelo híbrido, no mínimo 70% (setenta por cento) da carga horária teórica será destinada ao desenvolvimento das competências da Economia 4.0.

Conforme se extrai dos parágrafos 1º ao 5º do Art. 42:

“§ 1º Os cursos para aprendizagem profissional no modelo híbrido serão ofertados exclusivamente pra maiores de dezoito anos, que tenham concluído o ensino médio.

§ 2º Os cursos ofertados no modelo híbrido combinarão atividades presenciais e atividades a distância.

§ 3º A carga horária total dos cursos será dividida em, no máximo, 70% (setenta por cento) a distância e, no mínimo, 30% (trinta por cento) presencial.

§ 4º Para que os cursos de aprendizagem profissional sejam autorizados no modelo híbrido, no mínimo 70% (setenta por cento) da carga horária teórica será destinada ao desenvolvimento das competências da Economia 4.0.”

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

As atividades realizadas presencialmente no curso híbrido, deverão proporcionar acesso assistido aos conteúdos teóricos e práticos, para que seja assegurada a interação com os instrutores, trocas de experiências e confecção de atividades práticas, no contexto da Economia 4.0, conforme dispõe o §5º do Art. 42:

“§ 5º As atividades presenciais dos cursos no modelo híbrido proporcionarão aos aprendizes o acesso assistido aos conteúdos teóricos e práticos, afim de permitir a interação com instrutores qualificados, troca de experiências com outros aprendizes e a realização de atividades práticas relacionadas às competências da Economia 4.0.”

Já se tratando das atividades específicas do curso, deverão corresponder ao menos 50% (cinquenta por cento) da carga horária das atividades teóricas, conforme aduz o Art. 22 da presente Portaria:

“Art. 22. A carga horária das atividades teóricas específicas, relativa à ocupação objeto do curso de aprendizagem profissional, corresponderá a, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do total da carga horária das atividades teóricas.”

O curso de aprendizagem profissional, deverá ocorrer em ambiente adequado ao ensino, de acordo com a especificidade do curso, devendo haver meios didáticos e apropriados para a aprendizagem.

Destarte, poderão ser ministradas aulas demonstrativas em laboratórios na entidade formadora ou no ambiente de trabalho, **desde que não haja atividade laboral por parte do aprendiz.**

Haverá a permissão da atuação do aprendiz em aulas demonstrativas em laboratórios ou no ambiente de trabalho, **desde que previamente estipulado no plano do curso, e a atuação se limitará ao manuseio de matérias, ferramentas e instrumentos.**

Conforme aduz o Art. 23 e seu parágrafo único:

Página 5 de 38

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

“Art. 23. As atividades teóricas do curso de aprendizagem profissional ocorrerão em ambiente físico adequado ao ensino e à aprendizagem e com meios didáticos apropriados.

Parágrafo único. As atividades teóricas poderão ocorrer sob a forma de aulas demonstrativas, na forma de prática laboratorial na entidade formadora ou no ambiente de trabalho, vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados, desde que previamente estipuladas no plano do curso.”

### **ATIVIDADES PRÁTICAS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM**

Conforme exposto, além das atividades teóricas, no conteúdo programático da aprendizagem profissional, deverá haver em complemento, atividades práticas, afim de estimular e aprimorar o processo de aprendizagem, proporcionando um aprendizado mais significativo aos discentes.

As aulas e treinamentos ministrada aos aprendizes, deverão ser computadas na carga horária referente às atividades práticas do programa. Veja:

“Art. 24. Os técnicos do estabelecimento cumpridor de cota poderão ministrar aulas e treinamento aos aprendizes, sendo as atividades computadas na carga horária das atividades práticas do programa de aprendizagem.”

Vale ressaltar que, quando houver a necessidade da aula prática ocorrer em local específico em relação ao objeto do curso ou quando o local de trabalho não assegurar condições de segurança e saúde ao aprendiz, poderão realizar tais atividades de forma total ou parcial, em ambiente simulado. Conforme aduz o Art. 25 da presente Portaria:

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

“Art. 25. As atividades práticas do programa poderão ser desenvolvidas, total ou parcialmente, em ambiente simulado, quando essenciais à especificidade da ocupação objeto do curso, ou quando o local de trabalho não oferecer condições de segurança e saúde ao aprendiz.”

### **LOCAIS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE APRENDIZ**

Nos casos em que se tratar de aprendizes de estabelecimentos de prestação de serviços a terceiros, é permitida realização de atividades práticas decorrentes de contratos de aprendizagem no estabelecimento do tomador de serviço, desde que:

- a) Haja previsão acerca da realização de atividade prática pelo aprendiz, no contrato firmado entre o estabelecimento de prestação de serviço e o tomador do serviço terceirizado.
- b) O estabelecimento de prestação de serviços a terceiros nomeie um monitor que acompanhará as atividades práticas dos aprendizes.

O responsável por acompanhar o aprendiz durante a execução de suas atividades práticas, deverá manter contato com a entidade formadora, inclusive, recorrer antes de tomadas de decisões.

“Art. 26. Os aprendizes dos estabelecimentos de prestação de serviços a terceiros poderão realizar as atividades práticas dos contratos de aprendizagem profissional no estabelecimento tomador do serviço terceirizado.

§ 1º O disposto no caput estará previsto no contrato ou em instrumento congênere firmado entre os estabelecimentos de prestação de serviço e o de tomador do serviço terceirizado.

§ 2º Os estabelecimentos de prestação de serviços a terceiros designarão um monitor com o responsável por acompanhar as atividades práticas dos aprendizes.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

§ 3º O monitor manterá contato permanente com a entidade formadora, a quem recorrerá antes da tomada de qualquer decisão ou providência.”

Salienta-se que, mesmo que o aprendiz do estabelecimento de prestação de serviços a terceiros esteja realizando suas atividades práticas no estabelecimento tomador, não transferirá o vínculo do aprendiz, para o estabelecimento em que as atividades serão realizadas, bem como, **não será este contabilizado para fins de cota de aprendizagem para o tomador**, conforme determina o §4º do Art.26:

“Art. 26 (...)

§ 4º O disposto no caput não transfere o vínculo do aprendiz para o estabelecimento no qual serão realizadas as atividades práticas, tampouco o aprendiz passa a ser computado na cota do referido estabelecimento.”

Neste mesmo artigo, em seu parágrafo 5º há disposição sobre a permanência da obrigação de cumprimento da cota de aprendizagem do estabelecimento de prestação de serviço, mesmo diante da falta de previsão em contrato, firmado entre o estabelecimento de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante do serviço terceirizado. Vejamos:

§ 5º A ausência de previsão do disposto no caput em contrato ou em instrumento congênere, firmado entre o estabelecimento de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante do serviço terceirizado, não afasta a obrigação de cumprimento da cota de aprendizagem do estabelecimento de prestação de serviço, previsto no art. 429 da CLT.

A realização de atividades práticas no estabelecimento tomador de serviço terceirizado deverá constar no contrato de aprendizagem, bem como, no cadastro do aprendiz e declarados nos sistemas oficiais, conforme estabelecido pelo Art.26, §6º:

“§ 6º Na hipótese do direcionamento previsto no caput, tal fato constará no contrato de aprendizagem e no cadastro do aprendiz, e será informado nos sistemas eletrônicos oficiais competentes.”

Página 8 de 38

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

### **CENTRALIZAÇÃO DE ATIVIDADES PRÁTICAS**

Conforme aduz o caput do Art. 27 e seu parágrafo 4º, para os casos em que o empregador tiver mais de um estabelecimento no mesmo município, haverá a possibilidade de centralização das atividades práticas em um estabelecimento ou mais, no mesmo município, desde que:

- a) não prejudique o aprendiz;
- b) a anuência da entidade qualificadora.

“Art. 27. O empregador que mantiver um ou mais estabelecimentos em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um ou mais estabelecimentos do município, ou em municípios limítrofes, desde que não resulte prejuízo ao aprendiz.

(...)

§ 4º Para que ocorra a centralização das atividades práticas deverá haver a anuência da entidade qualificadora.”

Ademais, poderá a Auditoria Fiscal do Trabalho autorizar a realização de atividades práticas em estabelecimento da mesma empresa, em municípios diferentes, desde que os estabelecimentos envolvidos na centralização estejam na mesma Unidade da Federação.

A autorização da Auditoria Fiscal do Trabalho deverá ser requerida pelo empregador, de forma fundamentada, conforme disposto no parágrafo 1º do Art. 27:

“Art. 27(...)

§ 1º Mediante requerimento fundamentado do estabelecimento, a Auditoria-Fiscal do Trabalho poderá autorizar a realização das atividades práticas em estabelecimento da mesma empresa situado em municípios não limítrofes, desde que todos os estabelecimentos envolvidos na centralização estejam na mesma Unidade da Federação.”

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

**A centralização não altera o vínculo do aprendiz, mantendo-se vinculado ao estabelecimento inicial, bem como, para fins de contabilização de cota.**

Conforme aduz o § 2º do Art. 27:

“§ 2º A centralização não transfere o vínculo do aprendiz para o estabelecimento no qual serão realizadas as atividades práticas, tampouco o aprendiz passa a ser computado na cota do referido estabelecimento.”

As atividades práticas exercidas no estabelecimento onde foram centralizadas, deverá constar no contrato de aprendizagem e no cadastro do aprendiz, e será informado nos sistemas eletrônicos oficiais competentes.

“Art. 27 (...)

§ 3º Na hipótese de centralização das atividades práticas, nos termos do caput, tal fato constará no contrato de aprendizagem e no cadastro do aprendiz, e será informado nos sistemas eletrônicos oficiais competentes.”

Nos casos de atividades teóricas presenciais, haverá a possibilidade de realização em estabelecimento localizado em outro município, condicionado ao que segue:

- a) Transporte público (regular ou concedido pela empresa), disponível ao aprendiz nos horários de entrada e saída;
- b) Tempo de deslocamento do aprendiz seja conciliável à escola, caso o aprendiz não tenha concluído, respeitado o gozo do descanso interjornada;
- c) Tempo de deslocamento da residência do aprendiz até o local das atividades teóricas observe o princípio da razoabilidade.

A Auditoria-Fiscal do Trabalho poderá autorizar a inscrição do aprendiz em curso presencial localizado em outro município, independentemente dos itens acima, mediante requerimento por parte do estabelecimento, quando constatar que não haverá prejuízo ao aprendiz, nos termos do Art. 28:

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

“Art. 28. As atividades teóricas presenciais de um curso cadastrado em um município poderão ser ofertadas a estabelecimentos cumpridores de cota localizados em município diverso, desde que:

I - haja transporte público regular ou concedido pela empresa, disponível ao aprendiz nos horários de entrada e saída das atividades teóricas;

II - o tempo de deslocamento do aprendiz seja compatível com a frequência à escola regular, caso o aprendiz não tenha concluído o ensino médio, respeitado o gozo do descanso interjornada; e

III - o tempo de deslocamento da residência do aprendiz até o local das atividades teóricas observe o princípio da razoabilidade.

Parágrafo único. Mediante requerimento fundamentado do estabelecimento, a Auditoria-Fiscal do Trabalho poderá autorizar a inscrição do aprendiz em curso presencial localizado em município diverso, independentemente das disposições do caput, quando constatar ausência de prejuízo ao aprendiz diante do caso concreto.”

Os locais onde serão realizadas as atividades práticas, deverão constar no contrato de aprendizagem, podendo ocorrer:

- a) No estabelecimento cumpridor da cota;
- b) No estabelecimento que centraliza as atividades práticas;
- c) Na entidade formadora;
- d) Nas entidades concedentes, para os casos em que o estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço;
- e) No estabelecimento tomador do serviço terceirizado.

Para que seja admitida que as atividades ocorram nas entidades concedentes, estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço, deverá haver a autorização em Termo de Compromisso com a Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Veja:

Página **11** de **38**

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

“Art. 29. O local das atividades práticas do programa de aprendizagem profissional estará previsto no contrato de aprendizagem, sendo admitidos:

I - o estabelecimento cumpridor da cota;

II - o estabelecimento que centraliza as atividades práticas, nos termos do disposto no art. 27;

III - a entidade formadora;

IV - as entidades concedentes da experiência prática, nos moldes do disposto no art. 66 do Decreto nº 9.579, de 2018; e

V - o estabelecimento tomador do serviço terceirizado.

Parágrafo único. Para a prática em entidades de que trata o inciso IV do caput, é obrigatória a autorização em Termo de Compromisso com a Auditoria-Fiscal do Trabalho.”

Na execução de atividades no estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem, deverá ser formalmente nomeado, um empregado como monitor do Aprendiz, o qual será responsável por coordenar e acompanhar as atividades realizadas pelo Aprendiz.

Para a designação do monitor, o estabelecimento deverá observar a opinião da entidade formadora.

“Art. 30. Quando as atividades práticas ocorrerem no estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem, será formalmente designado pelo estabelecimento, ouvida a entidade formadora, um empregado monitor responsável pela coordenação e acompanhamento das atividades práticas do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o disposto no programa de aprendizagem profissional.”

As atividades exercidas pelo Aprendiz, independente se práticas ou teóricas, deverão ser realizadas em ambiente conveniente ao programa de aprendizagem profissional.

Além disso, cabem aos estabelecimentos e as entidades formadoras assegurar aos aprendizes condições de segurança e saúde, bem como, garantir a acessibilidade às pessoas com deficiência, conforme dispõe o Art. 31 da referida Portaria:

Página **12** de **38**

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

“Art. 31. As atividades teóricas e práticas serão realizadas em ambientes adequados ao desenvolvimento dos respectivos programas de aprendizagem profissional.

Parágrafo único. Aos estabelecimentos e às entidades formadoras responsáveis pelos programas de aprendizagem cabem oferecer aos aprendizes condições de segurança e saúde, além de condições de acessibilidade às pessoas com deficiência, observadas as disposições previstas no art. 157 e art. 405 da CLT, do art. 2º do Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, do art. 3º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho.”

### **ALTERNATIVA DE CUMPRIMENTO DE COTA ATRAVÉS DO TERMO DE COMPROMISSO**

Para os estabelecimentos contratantes, cujas peculiaridades da atividade ou do local de trabalho constituam embaraço à realização das atividades práticas, haverá a possibilidade de requerer junto ao Ministério do Trabalho e Emprego a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento da cota na entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

Os estabelecimentos contratantes citados acima são os que desenvolvem atividades relacionadas aos seguintes setores econômicos:

- a) asseio e conservação;
- b) segurança privada;
- c) transporte de carga;
- d) transporte de valores;
- e) transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual;
- f) construção pesada;
- g) limpeza urbana;
- h) transporte aquaviário e marítimo;
- i) atividades agropecuárias;

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

- j) empresas de terceirização de serviços;
- k) atividades de telemarketing;
- l) comercialização de combustíveis; e
- m) empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na Listadas Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP.

Conforme dispõe o Art. 65 e parágrafo 1º:

“Art. 65. O estabelecimento contratante, cujas peculiaridades da atividade ou do local de trabalho constituam embaraço à realização das atividades práticas, poderá requerer junto ao Ministério do Trabalho e Emprego a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do disposto no art. 66 do Decreto nº 9.579, de 2018.

§ 1º Os estabelecimentos mencionados no caput são aqueles que desenvolvem atividades relacionadas aos seguintes setores econômicos:

- I - asseio e conservação;
- II - segurança privada;
- III - transporte de carga;
- IV - transporte de valores;
- V - transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual;
- VI - construção pesada;
- VII - limpeza urbana;
- VIII - transporte aquaviário e marítimo;
- IX - atividades agropecuárias;
- X - empresas de terceirização de serviços;
- XI - atividades de telemarketing;
- XII - comercialização de combustíveis; e
- XIII - empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na Listadas Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP, aprovada pelo Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego poderá acatar a solicitação de outros setores que se enquadrarem na hipótese prevista no art. 66 do Decreto nº 9.579, de 2018.”

Embora o §1º estabeleça os setores que poderão requerer a referida modalidade de cumprimento de cota, trata-se de um rol meramente exemplificativo, podendo, o MTE, acatar a solicitação de setores que não compõem o rol.

“Art. 65 (...)

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego poderá acatar a solicitação de outros setores que se enquadrarem na hipótese prevista no art. 66 do Decreto nº 9.579, de 2018.”

Tratando-se da competência do processamento do Termo de Compromisso, será da Superintendência Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego da Unidade da Federação em que o estabelecimento estiver situado.

O Termo de Compromisso deverá ser assinado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho responsável pela ação fiscal, pela chefia imediata e pelo estabelecimento contratante, para ter validade. Além disso, o Termo deve prever a obrigatoriedade de contratação de jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social, como:

- a) adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medida socioeducativas;
- b) jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;
- c) jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;
- d) jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;
- e) jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;
- f) jovens e adolescentes com deficiência;
- g) jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, inclusive na modalidade de Educação de Jovens e Adultos - EJA; e

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

h) jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído na rede pública.

É permitido que no Termo de Compromisso, as partes possam eleger o perfil prioritário dos jovens a serem contemplados.

Veja nos termos da Portaria:

“Art. 65(...)

§ 3º O processamento do pedido de assinatura de Termo de Compromisso se dará junto à Superintendência Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego da Unidade da Federação em que o estabelecimento estiver situado.

§ 4º O Termo de Compromisso previsto no caput será assinado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho responsável pela ação fiscal, pela chefia imediata e pelo estabelecimento contratante.

§ 5º O Termo de Compromisso preverá a obrigatoriedade de contratação de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como:

- a) adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medida socioeducativas;
- b) jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;
- c) jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;
- d) jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;
- e) jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;
- f) jovens e adolescentes com deficiência;
- g) jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, inclusive na modalidade de Educação de Jovens e Adultos - EJA; e
- h) jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído na rede pública.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

§ 6º As partes poderão eleger, no Termo de Compromisso, o perfil prioritário dos jovens e a serem contemplados.”

O cumprimento do percentual, na forma alterativa, também deverá constar no Termo de Compromisso firmado, para que seja possível a conferência do cumprimento integral da cota, de acordo com o parágrafo 7º do Art. 65:

“Art. 65 (...)

§ 7º Os percentuais a serem cumpridos na forma alternativa e no sistema regular constarão do Termo de Compromisso firmado com Auditor-Fiscal do Trabalho, para conferência do adimplemento integral da cota de aprendizagem.”

Quando firmado o Termo de Compromisso, deverá ser realizada parceria entre uma das entidades concedentes, para fins de atividades práticas.

“Art. 65 (...)

§ 8º Firmado o Termo de Compromisso com o Auditor-Fiscal do Trabalho, o estabelecimento contratante e a entidade formadora firmarão conjuntamente parceria com uma das entidades concedentes para a realização das atividades práticas.”

Insta salientar que o ônus de acompanhamento pedagógico das atividades práticas será da entidade formadora, conforme aduz o parágrafo 9º do Art. 65:

“Art. 65 (...)

§ 9º Caberá à entidade formadora o acompanhamento pedagógico da etapa prática.”

### DA COTA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Os estabelecimentos **de qualquer natureza, que tenham ao menos 7 (sete) empregados exercendo funções que necessitem de formação profissional, ficam obrigados a contratar aprendizes.**

Destaca-se que, para fins de cálculo da cota de aprendizagem profissional, será considerado todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade do empregador, seja ela econômica ou social, desde que se submeta ao regime celetista. As pessoas físicas que exerçam atividade econômica que possuam empregados regidos pela CLT, inclusive o empregador rural, também estarão enquadradas no conceito de estabelecimento.

Assim como os estabelecimentos condominiais, associações, sindicatos, igrejas, entidades filantrópicas, cartórios e afins, conselhos profissionais e outros, embora não exerçam atividades econômicas, estão enquadrados no conceito de estabelecimento, considerando que exercem atividades sociais e contratam empregados pelo regime previsto na CLT.

Já nos casos das entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional que contratem empregados na forma direta pelo regime celetista, estarão incumbidas de cumprir com a cota de aprendiz.

Neste caso, para fins de base de cálculo da cota, limita-se, apenas aos empregados contratados pelo referido regime celetista, cujas funções demandem formação profissional.

Destaca-se que a exclusão de funções que da base de cálculo da cota de aprendizes constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

As entidades sem fins lucrativos e as entidades de práticas desportivas não estão obrigadas à observância do percentual máximo estabelecido de 15% (quinze por cento) no caso de contratação indireta, conforme estabelece o Art. 66 e parágrafos da Portaria:

Página **18** de **38**

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

“Art. 66. Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos sete empregados contratados nas funções que demandam formação profissional, ficam obrigados a contratar aprendizes, nos termos do disposto no art. 429 da CLT.

§ 1º Para o cálculo da cota de aprendizagem profissional, entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime celetista.

§ 2º As pessoas físicas que exerçam atividade econômica que possuam empregados regidos pela CLT, inclusive o empregador rural, estão enquadradas no conceito de estabelecimento previsto no art.429.

§ 3º Os estabelecimentos condominiais, associações, sindicatos, igrejas, entidades filantrópicas, cartórios e afins, conselhos profissionais e outros, embora não exerçam atividades econômicas, estão enquadrados no conceito de estabelecimento, uma vez que exercem atividades sociais e contratam empregados pelo regime previsto na CLT.

§ 4º As entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional que contratem empregados na forma direta pelo regime celetista estão obrigadas ao cumprimento do art. 429 da CLT, limitando-se, a base de cálculo da cota, nesse caso, aos empregados contratados pelo referido regime cujas funções demandem formação profissional, nos termos do art. 429 da CLT.”

§ 5º **A exclusão de funções que integram a base de cálculo da cota de aprendizes constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho**, em consonância com o disposto nos incisos XXIII e XXIV do art. 611-B da CLT.

§ 6º As entidades sem fins lucrativos e as entidades de práticas desportivas não estão obrigadas à observância do percentual máximo previsto no art. 429 da CLT na hipótese de contratação indireta prevista no art. 431 da CLT.”

A contratação de aprendizes estará desobrigada para:

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

- a) Microempresas e as empresas de pequeno porte, optantes ou não pelo Simples Nacional;

Neste caso, para comprovação do enquadramento como microempresa ou empresa de pequeno porte, o Auditor-Fiscal do Trabalho postulará que o estabelecimento comprove o cumprimento dos requisitos, por meio de apresentação de documentos que atestem o registro no órgão competente e o faturamento anual dentro dos limites legais.

- b) Entidades sem fins lucrativos, no âmbito da educação profissional nos termos do inscritas no CNAP com curso cadastrado.

Vejamos nos termos da Portaria:

“Art. 67. É facultativa a contratação de aprendizes para:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte, optantes ou não pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional nos termos do disposto no art. 430 da CLT, inscritas no CNAP com curso cadastrado.

§ 1º Para comprovação do enquadramento como microempresa ou empresa de pequeno porte, o Auditor-Fiscal do Trabalho solicitará que o estabelecimento comprove o cumprimento dos requisitos previstos nos incisos do caput do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, por meio de apresentação de documentos que atestem:

I - registro no órgão competente; e

II - faturamento anual dentro dos limites legais.”

Para os estabelecimentos, que mesmo dispensados da contratação de aprendiz, optem pela contratação, terão que seguir todas as normas de aprendizagem profissional, bem como, deverá observar o percentual máximo estabelecido 15%

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

(quinze por cento), estando desobrigado a cumprir o percentual mínimo de 5% (cinco por cento), conforme disciplina o §2º e 3º do Art. 67:

“Art. 67 (...)

§ 2º Os estabelecimentos que, embora dispensados da obrigação de contratar aprendizes, decidam pela contratação, observarão todas as normas da aprendizagem profissional, inclusive o percentual máximo previsto no art. 429 da CLT.

§ 3º Os estabelecimentos de que tratam o §2º estão desobrigados do cumprimento do percentual mínimo previsto no art. 429 da CLT.”

### **DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL**

O contrato de aprendizagem deve conter alguns elementos formais, devendo, deste modo, conter expressamente:

- a) Termos iniciais e finais, que coincidam com o prazo do curso;
- b) Nome e número do curso que será realizado pelo aprendiz;
- c) Carga horária (teórica e prática) de acordo com as normas do MTE;
- d) Função;
- e) Jornada diária e semanal, contendo horário de atividades práticas e teóricas);
- f) Remuneração;
- g) Dados do empregador, do aprendiz e da entidade formadora;
- h) Local onde serão executadas às atividades teóricas e práticas do curso;
- i) As atividades práticas que o aprendiz desenvolverá no curso de aprendizagem;
- j) Cronograma de aulas práticas e teóricas que serão desenvolvidas.

“Art. 68. O contrato de aprendizagem indicará expressamente:

I - os termos inicial e final, necessariamente coincidentes com o prazo do curso de aprendizagem;

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

- II - nome e número do curso em que o aprendiz está vinculado e matriculado, com indicação da carga horária teórica e prática e obediência aos critérios estabelecidos na regulamentação do Ministério do Trabalho e Emprego;
- III - a função, as jornadas diária e semanal, de acordo com a carga horária estabelecida no curso de aprendizagem, e o horário das atividades teóricas e práticas;
- IV - a remuneração pactuada;
- V - os dados do empregador, do aprendiz e da entidade formadora;
- VI - o local de execução das atividades teóricas e práticas do curso de aprendizagem;
- VII - a descrição das atividades práticas que o aprendiz desenvolverá durante o curso de aprendizagem; e
- VIII - o calendário de aulas teóricas e práticas do curso de aprendizagem.”

### **VIGÊNCIA**

O limite estabelecido para duração do contrato de aprendizagem, de 2 (dois) anos, não terá eficácia sobre as pessoas com deficiência, podendo assim, exceder o período de dois anos, desde que o tempo excedente seja fundamentado em aspectos acerca da deficiência.

Insta salientar que é expressamente vedado, no §1º **a contratação de aprendiz por prazo indeterminado.**

“Art. 68 (...)

§ 1º O limite de dois anos do contrato de aprendizagem não se aplica às pessoas com deficiência, desde que o tempo excedente seja fundamentado em aspectos relacionados à deficiência, vedada em qualquer caso a contratação de aprendiz por prazo indeterminado.”

O contrato de aprendizado firmado, deverá ser assinado, tanto pelo responsável do estabelecimento cumpridor da cota, quanto pelo aprendiz.

Página **22** de **38**

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

### **MENORES DE 18 ANOS – QUEM ASSINA O CONTRATO?**

Lembrando que, quando o aprendiz não for menor de 18 (dezoito) anos, deverá ser assistido por seu responsável legal, conforme estabelece o §2º do Art. 68:

“§ 2º O contrato de aprendizagem será assinado pelo responsável do estabelecimento cumpridor da cota e pelo aprendiz, que será assistido por seu responsável legal, se menor de dezoito anos de idade.”

Tratando-se do prazo contratual, terá este, garantia do cumprimento da carga horária destinada ao desenvolvimento das atividades teóricas e práticas.

Além disso, quando o contrato abranger atividade teórica desenvolvida através de cursos ou partes de cursos da educação profissional de nível técnico, ofertados por instituições de ensino regularizadas perante o respectivo órgão competente do sistema de ensino e cadastradas no CNAP, os termos inicial e final poderão divergir do início e final do curso de formação técnico-profissional, de acordo com os parágrafos 3º e 4º do Art. 68:

“Art. 68 (...)

§ 3º O prazo contratual garantirá o cumprimento integral da carga horária das atividades teóricas e práticas do curso de aprendizagem.

§ 4º Aos contratos de aprendizagem em que as atividades teóricas sejam desenvolvidas em conformidade com o disposto no art. 19, os termos inicial e final do curso de aprendizagem podem não coincidir com o início e final do curso de formação técnico-profissional.”

### **CONTRATAÇÃO INDIRETA – ENTIDADE SEM FINS LUCRATIVOS**

Para a contratação indireta de aprendizes, realizada por entidades sem fins lucrativos com objeto de assistência ao adolescente e educação profissional, bem como as

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

entidades de prática desportiva, deverá realizar a formalização prévia do contrato ou convênio entre o estabelecimento que cumprirá a cota e a entidade.

Importante elencar que, neste caso, as entidades supracitadas se tornarão empregadoras, com isso, será incumbida algumas obrigações, como:

- a) Dever de cumprimento à legislação trabalhista e à aprendizagem profissional;
- b) Prestar informações nos sistemas eletrônicos oficiais competentes que se trata de contratação indireta, especificando a razão social e o CNPJ do estabelecimento cumpridor da cota;
- c) Desenvolvimento do curso de aprendizagem constante do CNAP.

Além disso, incumbe aos estabelecimentos na contratação indireta proporcionar a experiência prática para a formação técnico-profissional do aprendiz e informar, nos registros e contratos de aprendizagem firmados, a razão social, o endereço e o número de inscrição no CNPJ do estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota.

Veja:

“Art. 69. A contratação indireta de aprendizes, efetuada por entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional ou pelas entidades de prática desportiva, conforme previsto no art. 431 da CLT, exige a formalização prévia de contrato ou de convênio entre o estabelecimento, que deve cumprir a cota e a entidade contratante indireta.

§ 1º Na hipótese de contratação indireta prevista no caput, a entidade sem fins lucrativos ou a entidade de prática desportiva assume a condição de empregador, na forma simultânea ao desenvolvimento do curso de aprendizagem, cabendo-lhe:

I - cumprir a legislação trabalhista em sua totalidade e no que concerne à aprendizagem profissional;

II - informar nos sistemas eletrônicos oficiais competentes que se trata de contratação indireta, especificando a razão social e o CNPJ do estabelecimento cumpridor da cota; e

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

III - desenvolver o curso de aprendizagem constante do CNAP.

§ 2º O estabelecimento, na contratação indireta, obriga-se a proporcionar a experiência prática para a formação técnico-profissional do aprendiz.

§ 3º Devem constar, nos registros e contratos de aprendizagem firmados pelas entidades sem fins lucrativos ou pelas entidades de prática desportiva com os aprendizes, a razão social, o endereço e o número de inscrição no CNPJ do estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota.”

### **EXTINÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM**

A extinção do contrato de aprendizagem se dará nas seguintes circunstâncias:

- a)
- b) No termo final;
- c) Quando o aprendiz completar vinte e quatro anos (exceto para pessoas com deficiência);

“Art. 71. O contrato de aprendizagem será extinto:

- I - no seu termo final;
- II - automaticamente, quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto para as pessoas com deficiência; e
- III - antecipadamente, nas seguintes hipóteses:”

Nas alíneas do inciso III do Art. 71, há as hipóteses em que o contrato de aprendizagem será extinto antecipadamente, nos casos de:

- a) Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, comprovadas mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade formadora, após consulta ao estabelecimento no qual se realiza as atividades práticas da aprendizagem;
- b) Falta disciplinar grave;

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

- c) Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;
- d) A pedido do aprendiz;
- e) Fechamento do estabelecimento **(quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso lhe gere prejuízos)**;
- f) Morte do empregador constituído em empresa individual;
- g) Rescisão indireta.

“Art. 71(...)

III- (...)

- a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, que devem ser comprovados mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade formadora, a quem cabe a sua supervisão e avaliação, após consulta ao estabelecimento no qual se realiza as atividades práticas da aprendizagem;
- b) falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT;
- c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;
- d) a pedido do aprendiz;
- e) fechamento do estabelecimento, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso lhe gere prejuízos;
- f) morte do empregador constituído em empresa individual; e
- g) rescisão indireta.”

Importante ressaltar que, o empregador comente será obrigado a pagar, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato, nos seguintes casos:

- Fechamento do estabelecimento, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso lhe gere prejuízos;
- Morte do empregador constituído em empresa individual; e
- Rescisão indireta.

Página 26 de 38

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

“Art. 71(...)

§ 1º Aplica-se o disposto no art. 479 da CLT somente às hipóteses de extinção do contrato previstas nas alíneas "e", "f" e "g" do inciso III do caput deste artigo.”

Ademais, não será incumbido o pagamento de indenização ao empregador, na hipótese de rescisão antecipada do contrato por prazo determinado, quando motivado por desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz ou rescisão indireta, conforme dispõe o parágrafo 2º do Art. 71:

“§ 2º Não se aplica o disposto no art. 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato, previstas nas alíneas "a" a "g" do inciso III do caput deste artigo.”

Mesmo que a empresa esteja enfrentando dificuldades financeiras de conjuntura econômica desfavorável e necessite diminuir o quadro de empregados, não será permitida a rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem em curso, os quais deverão ser cumpridos até o seu termo final. Veja:

§ 3º A diminuição do quadro de pessoal da empresa, ainda que em razão de dificuldades financeiras ou de conjuntura econômica desfavorável, não autoriza a rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem em curso, que devem ser cumpridos até o seu termo final.

No caso de conclusão de contrato de aprendizagem e continuidade de vínculo, o contrato se tornará por prazo indeterminado, adquirindo, o empregado todos os direitos decorrentes dessa modalidade de contrato, necessitando apenas, que sejam formalizadas as devidas alterações contratuais e realizados os ajustes quanto às obrigações trabalhistas.

“Art.71 (...)

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

§ 4º Ao término do contrato de aprendizagem, na hipótese de haver continuidade do vínculo, o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes, bastando que sejam formalizadas as devidas alterações contratuais e realizados os ajustes quanto às obrigações trabalhistas.”

O laudo de avaliação, para comprovação de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, deverá ser emitido antes da dispensa do aprendiz, e deverá observar os seguintes termos:

- a) Identificar o aprendiz, a função, o estabelecimento onde são realizadas as atividades práticas, o empregador, a data de início e de previsão de término do contrato;
- b) Descrever o motivo da dispensa por desempenho insuficiente ou inadaptação;
- c) Concluir de forma clara e direta sobre o desligamento do aprendiz por desempenho insuficiente ou inadaptação; e
- d) Ser assinado por profissional legalmente habilitado da entidade formadora.

Vejamos:

“§ 5º O laudo de avaliação a que se refere a alínea "a" do inciso III do caput será emitido de forma prévia à dispensa do aprendiz e observará os seguintes requisitos mínimos:

I - identificar o aprendiz, a função, o estabelecimento onde são realizadas as atividades práticas, o empregador, a data de início e de previsão de término do contrato;

II - descrever os fatos motivadores da determinação de dispensa por desempenho insuficiente ou inadaptação;

III - concluir de forma clara e direta sobre o desligamento do aprendiz por desempenho insuficiente ou inadaptação; e

IV - ser assinado por profissional legalmente habilitado da entidade formadora.”

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Para os estabelecimentos onde são realizadas atividades proibidas a menores de 18 (dezoito) anos, somente poderão ser contratados, através de contrato de aprendizagem, aprendizes com idade entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos, bem como, para pessoas com deficiência.

“Art. 72. Nos estabelecimentos em que sejam desenvolvidas atividades em ambientes ou funções proibidas a menores de dezoito anos, serão contratados aprendizes na faixa etária entre dezoito e vinte e quatro anos ou pessoas com deficiência maiores de dezoito anos.”

### **TRANSFERÊNCIA DO APRENDIZ**

A transferência de aprendiz será permitida nos seguintes moldes:

- a) Entre matriz e filial;
- b) Entre filiais;
- c) Entre estabelecimentos do mesmo grupo econômico.

Para que haja a transferências, deve haver a concordância do aprendiz e da entidade formadora. Além disso, não poderá acarretar prejuízos ao aprendiz, ao processo pedagógico e ao horário da escola regular, conforme preceitua o Art. 73 da presente Portaria:

“Art. 73. A transferência do aprendiz entre matriz e filial, entre filiais ou entre estabelecimentos do mesmo grupo econômico é permitida, desde que haja concordância do aprendiz e da entidade formadora, e não acarrete prejuízos ao aprendiz, ao processo pedagógico e ao horário da escola regular.”

Para efetivar a transferência, deverá ser elaborado termo aditivo, que aditará o contrato de aprendizagem inicial.

O aditamento deve ser informado nos sistemas eletrônicos oficiais.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

“§ 1º A transferência deve ser formalizada mediante elaboração de um termo aditivo ao contrato de aprendizagem e ser informada nos sistemas eletrônicos oficiais competentes pelos estabelecimentos envolvidos.”

### **IMPORTANTE:**

**Efetivada a transferência, o aprendiz deixará de ser contabilizado na cota do estabelecimento de origem, passando a ser computado na cota do estabelecimento o qual passou a integrar.** Conforme §2º do Art. 73:

“§ 2º Ocorrida a transferência, o aprendiz contratado deixa de ser computado na cota do estabelecimento de origem e passa a ser computado na cota do estabelecimento para o qual foi transferido.”

### **DOS DIREITOS DO APRENDIZ**

#### **DAS FÉRIAS:**

As férias das atividades do contrato de aprendizagem, devem observar os seguintes requisitos:

- a) **Aprendiz menor de dezoito anos-** deve coincidir, obrigatoriamente, com um dos períodos de férias escolares;
- b) **Aprendiz com idade igual ou superior a dezoito anos-** deve coincidir, preferencialmente, com as férias escolares;

“Art. 74. O período de férias do aprendiz será definido no calendário das atividades teóricas e práticas do contrato de aprendizagem, observados os seguintes critérios:

I - para o aprendiz com idade inferior a dezoito anos, deve coincidir, obrigatoriamente, com um dos períodos de férias escolares; e

II - para o aprendiz com idade igual ou superior a dezoito anos, deve coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, em conformidade com o disposto no art. 68 do Decreto nº9.579, de 2018.”

Página 30 de 38

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Será permitida o fracionamento das férias, desde que haja concordância do empregado, poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

“Art. 74 (...)

§ 1º Ao aprendiz é permitido o parcelamento das férias, nos termos do disposto no § 1º do art.134 da CLT.”

Para os contratos de aprendizagem com prazo de 2 (dois) anos de duração, o gozo das férias é obrigatório no primeiro período aquisitivo, conforme aduz o parágrafo 2º do Art. 74:

“Art. 74 (...)

§ 2º Nos contratos de aprendizagem com prazo de dois anos de duração, é obrigatório o gozo das férias adquiridas no primeiro período aquisitivo.”

No que tange sobre férias coletivas serão consideradas como licença remunerada, não sendo consideradas como período de férias para o aprendiz, nos seguintes casos:

- a) Divergirem do período de férias;
- b) Não coincidirem com o período de férias escolares para os aprendizes menores de dezoito anos de idade;
- c) Houver atividades teóricas na entidade formadora durante o período das férias coletiva.

Nos casos de licença remunerada, que houver a divergência do período de férias ou não coincidirem com as férias escolares para os aprendizes menores de dezoito anos de idade, o aprendiz deverá continuar a frequentar as atividades teóricas, caso estas estejam sendo ministradas. Veja:

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

“Art. 75. As férias coletivas concedidas aos demais empregados do estabelecimento serão consideradas como licença remunerada, não sendo consideradas como período de férias para o aprendiz, quando:

I - divergirem do período de férias previsto no curso de aprendizagem;

II - não coincidirem com o período de férias escolares para os aprendizes menores de dezoito anos de idade; ou

III - houver atividades teóricas na entidade formadora durante o período das férias coletiva.

Parágrafo único. Nas hipóteses de licença remunerada previstas nos incisos I e II do caput, ao aprendiz deverá continuar a frequentar as atividades teóricas, caso estas estejam sendo ministradas.”

### **DA JORNADA DE TRABALHO**

Integrarão a jornada do aprendiz:

Atividades práticas e teóricas;

- a) Descanso semanal remunerado (24 horas consecutivas).

“Art. 76. Aplica-se à jornada do aprendiz, nas atividades práticas e teóricas, o disposto nos art. 66, art. 71 e art. 72 da CLT, bem como o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

**A jornada de trabalho do aprendiz não poderá ultrapassar 6 (seis) horas diárias,** durante a jornada estabelecida, o aprendiz poderá realizar suas atividades práticas e teóricas, respeitando os limites estabelecidos, conforme abarca o Art. 77:

“Art. 77. A duração da jornada de trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias, durante a qual poderão ser desenvolvidas atividades teóricas e práticas ou apenas uma delas, nos limites dos parâmetros estabelecidos no curso de aprendizagem.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

O parágrafo 1º do Art. 77 traz a exceção para a majoração da jornada de trabalho do aprendiz, permitindo, no caso de aprendiz que tenha concluído o ensino fundamental, a jornada de até 8 (oito) horas diárias.

Para que isso aconteça, é necessário que sejam incluídas atividades teóricas, na proporção prevista no contrato e no curso de aprendizagem, computado na jornada o tempo de deslocamento entre os locais da teoria e da prática. Veja:

“Art. 77 (...)

§ 1º Para os aprendizes que completaram o ensino fundamental, é permitida a jornada de até oito horas diárias, desde que nela sejam incluídas atividades teóricas, na proporção prevista no contrato e no curso de aprendizagem, computado na jornada o tempo de deslocamento entre os locais da teoria e da prática.”

### **HORA EXTRA - PROIBIÇÃO**

**É vedada a prorrogação e a compensação de jornada para aprendiz, em qualquer caso.**

“Art. 77 (...)

§ 2º A prorrogação e a compensação da jornada de trabalho são vedadas ao aprendiz, em qualquer caso, não se aplicando as hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 413 da CLT.”

A definição do horário de trabalho será realizada pelo estabelecimento, conjuntamente a entidade formadora, observando os limites estabelecidos acerca da carga horária do curso e o horário escolar.

### **HORÁRIO DE TRABALHO PARA MENORES DE 18 ANOS**

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Outrossim, as atividades deverão ser executadas em horários que não prejudique a frequência do aprendiz à escola, quando este tiver idade inferior a 18 (dezoito) anos. Conforme demonstra-se Art. 78 e §1º:

“Art. 78. A fixação da jornada de trabalho do aprendiz será feita pelo estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem em conjunto com a entidade formadora, com respeito à carga horária estabelecida no curso de aprendizagem e ao horário escolar, se for o caso.

§ 1º A jornada de trabalho e os dias de descanso estarão especificados no contrato de aprendizagem e previstos no calendário, e observarão as diretrizes e os limites estabelecidos em legislação específica para os trabalhadores das ocupações de referência do respectivo contrato de aprendizagem, proibidas, em qualquer caso, a prorrogação e a compensação da jornada de trabalho.”

### **É vedado aos aprendizes:**

- a) Horas extras;
- b) Banco de horas;
- c) Trabalho aos feriados;

“§ 2º Aos aprendizes são vedadas horas extras, banco de horas e trabalho aos feriados.”

### **TELETRABALHO/TRABALHO REMOTO – É POSSIVEL?**

Em resumo, somente é possível a utilização de teletrabalho caso:

- a) Tenha previsão no contrato de aprendizagem, autorizado pela instituição de ensino;
- b) Seja uma pratica do setor, não podendo ser somente uma regra para o aprendiz.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

“Art. 79. O teletrabalho, ou trabalho remoto, quando adotado nos contratos de aprendizagem, deverá:

I - observar as regras da aprendizagem profissional, inclusive o previsto no art. 80;

II - ser compatível com as atividades práticas do contrato de aprendizagem;  
e

III - ser adotado aos empregados do setor no qual o aprendiz estiver alocado, vedada a adoção dessa modalidade de trabalho exclusivamente aos aprendizes.”

### **DA REMUNERAÇÃO**

O artigo 81 da presente Portaria, assegura direitos ao aprendiz acerca da remuneração do contrato de aprendizagem.

Ademais, será garantido acerca da remuneração do aprendiz:

- a) Salário mínimo hora, considerado o valor do salário mínimo nacional vigente;
- b) Salário mínimo regional fixado, para os estados que adotam o piso regional;
- c) Piso da categoria previsto em instrumento normativo, quando aplicável ao aprendiz.

“Art. 81. Ao aprendiz é garantido, preservada a condição mais benéfica:

I - o salário mínimo hora, considerado para tal fim o valor do salário mínimo nacional;

II - o salário mínimo regional fixado em lei, para os estados que adotam o piso regional; ou

III - o piso da categoria previsto em instrumento normativo, quando houver previsão expressa de aplicabilidade ao aprendiz.

Parágrafo único. O aprendiz maior de dezoito anos que labore em ambiente insalubre ou perigoso ou cuja jornada seja cumprida em horário noturno faz jus ao recebimento dos respectivos adicionais.”

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

### **DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS**

Para a aprendiz gestante, garante-se o direito à estabilidade provisória. Ou seja, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante, desde a confirmação do estado de gravidez até cinco meses após o parto.

Outrossim, durante a licença maternidade, a aprendiz poderá se ausentar de suas atividades, retornando posteriormente ao curso em andamento e a entidade formadora certificará a aprendiz pelos módulos que concluir com aproveitamento.

Quando houver o termo final do contrato de aprendizagem durante o período da instabilidade provisória, o estabelecimento aditará o contrato, prorrogando-o para o último dia da instabilidade, mesmo que ultrapasse o limite de 2 (dois) anos ou mesmo que a aprendiz alcance vinte e quatro anos.

**Neste caso, deverão ser mentidos todos os pressupostos do contrato inicial, inclusive jornada de trabalho, horário de trabalho, função, salário e recolhimentos dos respectivos encargos, mantida a aprendiz exclusivamente em atividades práticas.**

Vejamos:

“Art. 82. É assegurado à aprendiz gestante o direito à estabilidade provisória prevista na alínea "b" do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

§ 1º Durante o período da licença maternidade, a aprendiz se afastará de suas atividades, garantido o retorno ao mesmo curso de aprendizagem, caso ainda esteja em andamento, hipótese na qual a entidade formadora certificará a aprendiz pelos módulos que concluir com aproveitamento.

§ 2º Na hipótese de o contrato de aprendizagem alcançar o seu termo final durante o período de garantia provisória de emprego, o estabelecimento contratante promoverá um aditivo ao contrato, prorrogando-o até o último dia do período da garantia provisória, ainda que tal medida resulte em contrato superior a dois anos ou mesmo que a aprendiz alcance vinte e quatro anos.

Página 36 de 38

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

§ 3º Na situação prevista no § 2º, devem permanecer inalterados todos os pressupostos do contrato inicial, inclusive jornada de trabalho, horário de trabalho, função, salário e recolhimentos dos respectivos encargos, mantida a aprendiz exclusivamente em atividades práticas.”

**As regras supracitadas, são aplicáveis aos casos de garantia provisória de emprego acidentária,** conforme disposto no Art. 83:

“Art. 83. As regras previstas no art. 82 se aplicam também à garantia provisória de emprego acidentária, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.”

O afastamento do aprendiz em virtude das exigências do serviço militar ou de outro encargo público, não constituirá motivo para a alteração ou rescisão do contrato de trabalho.

Para que o período de afastamento dos casos descritos não seja computado, deverá ser realizado acordo prévio entre todas as partes interessadas, inclusive a entidade formadora, que será responsável pela elaboração de cronograma de reposição de atividades referente a tal período.

“Art. 84. As regras previstas no art. 472 da CLT para afastamento em razão de serviço militar obrigatório ou outro encargo público se aplicam aos contratos de aprendizagem.

Parágrafo único. Para que o período de afastamento dos casos descritos no caput não seja computado, é necessário haver acordo prévio entre todas as partes interessadas, incluída a entidade formadora, que elaborará um cronograma de reposição de atividades referente a tal período.”

Os contratos de aprendizagem com base em cursos validados até a entrada em vigência da presente Portaria serão executados até a data prevista para seu término, sendo desnecessária qualquer adequação novas às regras.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

“Art. 89. Os contratos de aprendizagem efetuados com base em cursos validados até a entrada em vigência desta Portaria serão executados até o seu término, sem necessidade de adequação às novas regras.”

O inteiro teor da Portaria poderá ser acessado através do link abaixo:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.872-de-21-de-dezembro-de-2023-532733497>

### **Notas importantes:**

- I. Caso algum dado informado neste documento não corresponda à realidade ou possua alguma incorreção, solicitamos que não aplique as posições aqui manifestadas e nos informem com os fatos concretos.
  
- II. Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo que a empresa poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de posicionamentos Jurisprudenciais ou Normas Legais, e ainda, disposições que alterem seu conteúdo por força de Norma Coletiva de Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Sem mais,

Atenciosamente,

**FIGUEIREDO FILHO**  
**SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA**  
**www.figueiredofilho.com.br**

Página **38** de **38**

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.