

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 021

13/03/97



## MENOR APRENDIZ

De acordo com o art. 429 da CLT, todas indústrias estão obrigadas a manter menores aprendizes, de 14 a 18 anos de idade, obedecendo a proporcionalidade de 5 a 15% sobre o número de empregados qualificados que são os cargos que demandam a formação profissional pela Escola SENAI.

A aprendizagem é determinada em duas fases, os quais são:

- \* a primeira fase é propriamente o treinamento do menor; e
- \* a segunda fase é o estágio prático na empresa.

Existem, basicamente duas formas de manter a aprendizagem:

- \* na escola SENAI; ou
- \* na própria empresa.

### NO SENAI

Os menores permanecem em tempo integral, de segunda a sexta-feira, na escola SENAI, que é a primeira fase da aprendizagem, só estando obrigados à comparecerem na empresa, aos sábados (caso haja expediente de trabalho) e na época de férias escolares.

Após o término do curso, o menor permanecerá trabalhando na empresa até o fim do período indicado pela escola SENAI, ainda como aprendiz fazendo estágio prático, que é chama de segunda fase da aprendizagem.

### NA EMPRESA

Na primeira fase, os menores permanecem em tempo integral na empresa, em horário estipulado pela empresa, recebendo a aprendizagem, segundo a um programa de treinamento determinado pela escola SENAI.

Portanto, a empresa facultativamente poderá optar por esta modalidade de aprendizagem ocasião em que terá que obter uma autorização/convênio, junto a escola SENAI local.

Na segunda fase, também como no primeiro caso, concluído a primeira fase de aprendizagem, deverá após a conclusão, permanecer na empresa, fazendo o estágio prático.

### REMUNERAÇÃO DOS MENORES APRENDIZES

De acordo com o art. 80 da CLT, o menor aprendiz recebe durante a primeira metade da duração máxima prevista no contrato de aprendizagem 50% do salário mínimo. Na segunda metade, pelo menos 2/3 do salário mínimo.

As indústrias, deverão observar a Convenção/Acordo Coletivo da categoria, que apresenta um tratamento especial sobre a remuneração dos menores aprendizes.

### REGISTRO

Para o legal cumprimento da contratação do menor aprendiz a empresa deverá obedecer o seguinte procedimento:

- registro do menor, no livro, ficha ou sistema informatizado;

- anotações normais na CTPS, com devolução no prazo de 48 horas;
- autorização do responsável (documento fornecido pela DRT);
- certidão de nascimento;
- atestado de saúde e vacinação;
- 2 fotos 3 x 4;
- comprovante de escolaridade: diploma do primário ou prova de matrícula;
- anotação especial de aprendizagem na CTPS (página de anotações gerais da CTPS):

Exemplo:

*“ Em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ foi firmado entre as partes, o contrato de aprendizagem com duração de \_\_\_ anos e/ou meses, para formação no curso de \_\_\_\_\_conforme o contrato de aprendizagem devidamente registrado na DRT (cidade) sob n. \_\_\_\_\_.  
(local data e assinatura)*

Obs.: caso o menor não tenha o responsável que possa assinar a autorização, deverá procurar o Juizado de Menores local.

## REGISTRO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM NA DRT

---

Dentro do prazo de 30 dias, a partir da assinatura do contrato, é necessário dar entrada do registro do contrato de aprendizagem na DRT local, apresentando os seguintes documentos:

- contrato de aprendizagem confeccionada em 4 vias, devidamente assinados pelo menor e pelo responsável;
- requerimento em 2 vias, ao Delegado Regional do Trabalho para registro, citando todos os dados da empresa, inclusive o CGC e a Inscrição Estadual e nome do aprendiz;
- atestado de matrícula na escola SENAI;
- juntar as cópias da página do registro e da anotação especial de aprendizagem, feita na *página de anotações gerais* da CTPS;
- juntar cópias do convênio e do programa de aprendizagem (caso a aprendizagem seja na empresa).

Observações gerais:

- para contratação de menores aprendizes, terão preferência, em primeiro lugar, os filhos, inclusive os órfãos e, em segundo lugar, os irmãos dos seus empregados;
- a ausência injustificada, na escola SENAI ou na Empresa, a empresa poderá descontar as horas e/ou dias, bem como também o DSR;
- poderá a empresa dispensar por Justa Causa, nos termos do art. 482 da CLT, se o aprendiz não tiver um bom aproveitamento escolar, bem como, faltar injustificadamente, de modo a prejudicar o aprendizado;
- o contrato de aprendizagem, pertence a modalidade de contrato por prazo determinado, e não poderá sofrer interrupção durante a sua vigência até o final do termo estipulado, valendo dizer, que o aprendiz tem a sua estabilidade até o final do contrato;
- o desligamento do aprendiz somente poderá ocorrer por: pedido de demissão; dispensa por justa causa; ou acordo (assistido pelo Sindicato Profissional e homologado na Justiça do Trabalho).

## ESTABILIDADE

---

O contrato de aprendizagem pertence a modalidade do contrato por prazo determinado, porém há uma exceção, não pode sofrer interrupção durante a vigência até o final, garantido pelo art. 432 da CLT.

A razão é porque, se afastar, seu aproveitamento escolar poderá ficar prejudicado, trazendo-lhe a reprovação, que é a justa causa para demissão. Por isso, a empresa não poderá proibi-lo de assistir as aulas, porque estaria ultrapassando os limites do disciplinamento funcional para atingir o estudo da criança/adolescente.

No entanto, a falta reiterada no cumprimento do dever ou falta de razoável aproveitamento, será considerada justa causa para a dispensa do aprendiz.

Via de regra, o desligamento do aprendiz, antes do término normal do contrato, somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses:

- acordo, com homologação na Justiça;
- pedido de demissão, com reconhecimento dos pais; ou
- justa causa.

## NOTIFICAÇÃO PARA MATRÍCULA - CERTIFICADO DECRETO Nº 31.546/52

---

A quantidade de menores aprendizes à serem matriculados na escola SENAI, é determinada através de uma notificação para matrícula de aprendizes, conforme modelo abaixo, expedida pela própria escola, de acordo com a proporcionalidade determinada pelo art. 429 da CLT.

Não havendo vagas, conforme prevê o Decreto nº 31.546, de 06/10/52, DOU de 11/10/52, a empresa deverá requerer o Certificado, que isentará da obrigação determinada pelo art. 429 da CLT.

Este certificado, deverá ser renovado anualmente, conforme a validade nela contida (normalmente 1 ano).

### MODELO

#### CONTRATO DE APRENDIZAGEM PARA MENORES DE IDADE

Entre a empresa ... estabelecida nesta ... à Rua ... nº ... aqui denominada empregadora e o (a) menor ... aqui denominado(a) empregado(a) devidamente assistido(a), neste ato, por seu responsável legal, Sr(a)... fica justo e combinado o presente contrato de trabalho, o qual se regerá pelas cláusulas seguintes:

01. A empregadora admite o empregado(a) acima citado(a) aos seus serviços, obrigando-se a submetê-lo(a) a formação profissional metódica na função de ..., mediante 50% do salário mínimo na primeira metade do curso e 2/3 na segunda, conforme art. 80 da CLT, observado o que se dispuser em convenção coletiva.

02. A aprendizagem será ministrada no local de trabalho à rua ... nº ..., sede da empregadora, e não ultrapassará o prazo de ... fixado na Portaria Ministerial nº 43, de 27/04/53.

03. A existência do presente contrato será anotada na CTPS do menor, nos termos do art. 5º, do Decreto nº 31.546, de 06/10/52.

04. O(a) empregado(a) se obriga a cumprir com exatidão o horário de trabalho, a executar com lealdade suas funções, obedecendo às instruções e normas internas da empregadora, comprometendo-se, principalmente, a seguir o regime de aprendizagem que for estabelecido, buscando o máximo de aproveitamento.

05. A aprendizagem se desenvolverá em duas fases, sendo a primeira em Unidade de formação profissional do SENAI e a segunda sob forma de estágio de prática profissional, no estabelecimento do empregador, não ultrapassando o prazo de ... fixado na Portaria Ministerial 43/53.

06. O empregado se obriga a exibir ao empregador, sempre que lhe for solicitado, o documento emitido pelo SENAI que comprove sua freqüência às aulas e registre seu aproveitamento escolar.

07. Sempre que o empregado deixar de comparecer às aulas ou ao estágio prático, sofrerá desconto do salário.

08. No recesso escolar, o empregado prestará serviços no estabelecimento do empregador, se este determinar, dentro das funções pertinentes à sua formação, ressalvadas as férias.

09. O empregado se obriga a participar das aulas e demais atos escolares, cumprindo o regimento do SENAI e obedecendo as normas do estabelecimento do empregador.

E, por estarem assim de pleno acordo, assinam o presente contrato em 4 vias de igual teor, na presença de duas testemunhas, abaixo assinadas.

(local e data)

(carimbo e assinatura da empresa)

(assinatura do aprendiz)

(assinatura do responsável pelo menor)

(testemunha)

Obs.: o presente modelo poderá ser alterado pela empresa, de acordo com a necessidade interna.

## MODELO

### REQUERIMENTO DE REGISTRO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Ilmo. Sr. Delegado da Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo

...(empresa)... estabelecida nesta Capital, no bairro de ..., Rua ... nº ..., vem mui respeitosamente solicitar à V. Sa. que se digne registrar o presente Contrato de Aprendizagem, do(a) menor ..., neste ato devidamente assistido(a) por seu representante legal, Sr(a) ..., o qual prestamos as seguintes informações:

1. Certificado - Decreto nº 31.546/52, expedido pelo SENAI:

- nº ...

- validade até: .../.../...

- expedida em: .../.../...

2. Os programas de aprendizagem fornecidos pelo SENAI, correspondentes a cada uma das funções, que constam dos contratos anexos, foram expedidos respectivamente em: .../.../... .

3. Total de empregados na empresa: ...

Quantidade de menores: ... (com contratos de aprendizagem)

Funções que demandam aprendizagem: ...

4. Menores matriculados na escola SENAI: ...

5. Último requerimento - data: .../.../...

Termos em que,

P. Deferimento.

(local, data, carimbo e assinatura).



O sindicato profissional poderá estabelecer, em convenção ou acordo coletivo, o desconto da contribuição assistencial ou confederativa, aos não-associados ?

A recente decisão do TST, através do Precedente Normativo 119, declarou aos sindicatos a inconstitucionalidade da cobrança das contribuições assistencial e confederativa de não-sindicalizados. Assim, os sindicatos não

poderão mais incluir, nos acordos coletivos do trabalho, cláusula que determine a cobrança de taxa assistencial ou para custeio do sistema confederativo, incidente sobre o salário dos trabalhadores não-sindicalizados.

A cobrança é inconstitucional porque fere os arts. 5º, inciso XX, e 8º, inciso V, da Constituição, que garantem a plena liberdade de associação e de sindicalização. “Ninguém é obrigado a se filiar a qualquer associação civil ou mesmo se manter filiado a um sindicato”.

“ PN 119 - TST

*Fere o direito à plena liberdade de associação e de sindicalização cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa fixando contribuição a ser descontada dos salários dos trabalhadores não filiados a sindicato profissional, sob a denominação de taxa assistencial ou para custeio do sistema confederativo. A Constituição da República, nos arts. 5º, inciso XX, e 8º, inciso V, assegura ao trabalhador o direito de livre associação e sindicalização. “*

---

**Para fazer a sua assinatura, entre no site [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)**

---

#### **O que acompanha na assinatura ?**

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
  - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
  - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
  - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
  - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
  - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
  - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
- 

#### **Todos os direitos reservados**

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:  
“fonte: sato consultoria - [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)”