

PORTARIA MTE Nº 3.872/2023 - APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Foi publicada no D.O.U, em 22/12/2023, a Portaria nº 3.872, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), dispoendo sobre a aprendizagem profissional, o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP, e o Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional – CONAP.

Os estabelecimentos de qualquer natureza, **que tenham pelo menos 7 (sete) empregados contratados nas funções que demandam formação profissional**, ficam obrigados a contratar aprendizes. 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.

É **facultativa** a contratação de aprendizes para as microempresas e as empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional nos termos do disposto no art. 430 da CLT.

Os estabelecimentos que, **embora dispensados da obrigação de contratar aprendizes**, decidam pela contratação, observarão todas as normas da aprendizagem profissional, inclusive o **percentual máximo** de 15% (quinze por cento) previsto no art. 429 da CLT, porém, estarão desobrigados do cumprimento do **percentual mínimo** de 5% (cinco por cento) previsto no mesmo dispositivo celetista. A exclusão de funções que integram a base de cálculo da cota de aprendizes constitui **objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho**.

PRINCIPAIS PONTOS

1. DA MODALIDADE ALTERNATIVA DE CUMPRIMENTO DE COTA

O estabelecimento cujas peculiaridades da atividade ou do local de trabalho ensejam embaraço à realização das atividades práticas, podem 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.

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.

2. DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

2.1 O Contrato de Aprendizagem Deverá Indicar Expressamente:

- a) Os termos inicial e final, necessariamente coincidentes com o prazo do curso de aprendizagem;
- b) 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;
- c) 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;
- d) A remuneração pactuada;
- e) Os dados do empregador, do aprendiz e da entidade formadora;
- f) O local de execução das atividades teóricas a práticas do curso de aprendizagem;
- g) A descrição das atividades práticas que o aprendiz desenvolverá durante o curso de aprendizagem; e
- h) O calendário de aulas teóricas e práticas do curso de aprendizagem.

2.2 O limite de dois anos do contrato de aprendizagem, previsto no § 3º do art. 428 da CLT, **não será aplicável 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.

2.3 O contrato de aprendizagem deverá ser **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.

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

2.5 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. Em tal hipótese, a entidade sem fins lucrativos ou a entidade de prática desportiva assumirá a condição de empregador, na forma simultânea ao desenvolvimento do curso de aprendizagem, cabendo-lhe:

- a) Cumprir a legislação trabalhista em sua totalidade e no que concerne à aprendizagem profissional;
- b) 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
- c) Desenvolver o curso de aprendizagem constante do CNAP.

2.6 O contrato de aprendizagem será **extinto** nas seguintes situações:

- a) No seu termo final;
- b) Automaticamente, quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto para as pessoas com deficiência; e
- c) Antecipadamente, nas seguintes hipóteses: 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; falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT (justa causa); ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino; a pedido do aprendiz; 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.

2.7 A diminuição do quadro de pessoal da empresa não autoriza a rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem em curso. Além disso, ao término do contrato de aprendizagem, na hipótese de continuidade do vínculo, o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado.

3. DOS DIREITOS DOS APRENDIZES

3.1 Férias

O período de férias do aprendiz deverá ser definido no calendário das atividades teóricas e práticas do contrato de aprendizagem, observados alguns critérios:

- a) Aprendiz com idade inferior a 18 anos: Deve **obrigatoriamente** coincidir com um dos períodos de férias escolares.
- b) Aprendiz com idade igual ou superior a 18 anos: Deve coincidir **preferencialmente** com as férias escolares.

Além disso, ao aprendiz também **é permitido o parcelamento das férias**. Nos contratos de aprendizagem com prazo de dois anos de duração, é obrigatório gozo das férias adquiridas no primeiro período aquisitivo, bem como as **férias coletivas** serão consideradas como licença remunerada quando houver atividades teóricas na entidade formadora durante o período, quando divergirem do período de férias previsto no curso de aprendizagem ou das férias escolares, para os menores de 18 anos.

3.2 Jornada de Trabalho

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 duração da jornada de trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias**, e para os aprendizes que **completaram o ensino fundamental é permitida a jornada de até oito horas diárias**, desde que incluídas atividades teóricas.

São **vedadas ao aprendiz a prorrogação e a compensação de jornada**. Ao aprendiz também são **vedadas horas extras, banco de horas e trabalho aos feriados**. A fixação da jornada de trabalho será feita pelo estabelecimento em conjunto com a entidade formadora e deve respeitar a frequência à escola do aprendiz com idade inferior a 18 anos.

O **teletrabalho ou trabalho remoto**, quando adotado nos contratos de aprendizagem, deverá **observar as regras da aprendizagem profissional**, ser compatível com as atividades práticas do curso de aprendizagem e ser adotado aos empregados do setor no qual o aprendiz estiver alocado, sendo **vedada a adoção dessa modalidade de trabalho exclusivamente aos aprendizes**.

3.3 Remuneração

Ao aprendiz é garantido, preservada a condição mais benéfica:

- a) O salário mínimo hora, considerado para tal fim o valor do salário mínimo nacional;
- b) O salário mínimo regional fixado em lei, para os estados que adotam o piso regional; ou
- c) O piso da categoria previsto em instrumento normativo, quando houver previsão expressa de aplicabilidade ao aprendiz.

O aprendiz maior de 18 anos que labore em ambiente insalubre ou perigoso ou cuja jornada seja cumprida em trabalho noturno faz jus ao recebimento dos respectivos adicionais.

3.4 Das Licenças e Afastamentos

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. Ao aprendiz **também é assegurada a garantia provisória de emprego acidentária**. Além disso, as regras previstas na CLT para **afastamento em razão de serviço militar ou outro encargo público também se aplicam** aos contratos de aprendizagem.

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.

3.5 Restrições do Contrato de Aprendizagem

Não é permitido que o aprendiz participe de eleição para dirigente sindical, nem para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes de trabalho (CIPA), por serem encargos incompatíveis com o contrato de aprendizagem.

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

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

Os cursos validados até a entrada em vigência da Portaria poderão iniciar novas turmas em até 1 (um) ano após o início da vigência desta Portaria, ou até a data de término de sua validade, devendo ser respeitado o prazo que ocorrer primeiro.

A Portaria entrará em vigor em 1º de fevereiro de 2024 e para acessá-la [clique aqui](#).