



Informativo 11/2012

DISCIPLINADA A FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM

Instrução Normativa MTE/SIT nº 97, de 30 de julho de 2012.

Em 31 de julho de 2012 foi publicada no DOU a Instrução Normativa MTE/SIT nº 97, de 30 de julho, que estabelece diretrizes e disciplina a fiscalização da contratação de aprendizes e revoga a Instrução Normativa MTE/SIT nº 75 de 8 de maio de 2009.

A referida norma determina que, em conformidade com o artigo 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem, no percentual mínimo de 5 e máximo de 15% das funções que exijam formação profissional.

Em suma, a mencionada regulamentação dispõe sobre: *a obrigatoriedade da contratação de aprendizes; a base de cálculo para aferição do número de aprendizes a serem contratados; as regras para validade, extinção e rescisão do contrato de aprendizagem; os direitos trabalhistas conferidos aos aprendizes; os programas e o cadastro de aprendizagem; o planejamento e ações da fiscalização da aprendizagem.*

Dentre as principais alterações trazidas pela nova regulamentação, destacamos:

→ O prazo máximo de dois anos do contrato de aprendizagem não se aplica às pessoas com deficiência, desde que o tempo adicional seja, nesses casos, fundamentado em aspectos relacionados à deficiência, vedada em qualquer caso a contratação de pessoa com deficiência na qualidade de aprendiz por prazo indeterminado (Art. 6º, parágrafo único);

→ A idade máxima de vinte e quatro anos para extinção automática do contrato de aprendizagem não se aplica às pessoas com deficiência, para as quais a contratação é possível mesmo após essa idade (Art. 8º);

→ Nos estabelecimentos em que sejam desenvolvidas atividades em ambientes ou funções proibidas a menores de 18 anos devem ser atendidas as seguintes regras:

- *devem ser contratados aprendizes da faixa etária entre 18 e 24 anos ou aprendizes com deficiência maiores de dezoito anos;*

- *excepcionalmente, é permitida a contratação de aprendizes na faixa etária entre 14 e 18 anos para desempenharem tais funções ou exercerem suas funções no local, desde que o empregador: a) apresente previamente, na unidade descentralizada do MTE da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades, parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, o qual deve ser renovado quando houver alterações nos locais de trabalho ou nos serviços prestados; ou b) opte pela execução das atividades práticas dos adolescentes nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido (Art. 9º);*

→ A contratação do aprendiz como empregado regular da empresa, após o término do contrato de aprendizagem, implica a rescisão deste em seu termo final, com o consequente pagamento das verbas rescisórias devidas e assinatura de novo contrato de trabalho (Art. 10º, parágrafo primeiro);

→ A descaracterização do contrato de aprendizagem acarreta sua nulidade e ocorre:

- *quando houver descumprimento das disposições legais e regulamentares relativas à aprendizagem;*
- *na ausência de correlação entre as atividades práticas executadas pelo aprendiz e as previstas no programa de aprendizagem;*
- *pela contratação de entidades sem fins lucrativos não inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem ou com parâmetro em programa de aprendizagem não constante do Cadastro; e*
- *quando houver descumprimento da legislação trabalhista na execução do contrato de aprendizagem (Art. 18).*

→ Na fiscalização da aprendizagem, o auditor-fiscal do trabalho deve verificar: o cumprimento, pelos estabelecimentos, da cota prevista no art. 429 da CLT para contratação de aprendizes; a adequação do contrato de aprendizagem à legislação vigente; a conformação do programa de aprendizagem com as atividades desenvolvidas pelo aprendiz no estabelecimento, a existência de vagas ou cursos nos entes do Sistema Nacional de Aprendizagem; as condições ambientais da execução da aprendizagem, tanto na entidade responsável por pelo programa quanto no estabelecimento empregador; a regularidade dos contratos firmados entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos; o cumprimento da legislação trabalhista e a adequação do ambiente de aprendizagem às normas de proteção ao trabalho e à formação profissional prevista no programa de aprendizagem (Art. 19);

→ Nos estabelecimentos com atividades sazonais ou com grande rotatividade de mão-de-obra, o auditor-fiscal do trabalho deve exigir o

cumprimento da cota com base no quantitativo de empregados existentes à época da fiscalização (Art. 19, parágrafo primeiro);

→ Os indícios de irregularidades relacionadas à segurança e saúde no trabalho devem ser informados pelo auditor-fiscal do trabalho à chefia imediata, para comunicação ao setor competente a fim de ser realizada a ação fiscal pertinente (Art. 21);

→ Esgotada a atuação da inspeção do trabalho, sem a correção das irregularidades relativas à aprendizagem, o auditor-fiscal do trabalho, sem prejuízo da lavratura de autos de infração cabíveis, deve elaborar relatório circunstanciado e encaminhá-lo à chefia imediata, a qual adotará as providências que julgar cabíveis conforme o caso (Art. 27).

Em anexo, segue a íntegra da Instrução Normativa MTE/SIT nº 97