

MINISTÉRIO DEFINE SETORES QUE PODEM CUMPRIR COTAS DE APRENDIZAGEM DE FORMA ALTERNATIVA

21 JUNHO 2017

AUTORES

LUIZ ANTONIO FRANCO
ADVOGADO / SÃO PAULO

Muitas empresas enfrentam dificuldades práticas e insegurança jurídica para cumprir a exigência de contratação da cota mínima de jovens aprendizes. Isso acontece especialmente em setores cujas atividades são classificadas como insalubres ou perigosas pelas Normas Reguladoras de Saúde e Segurança no Trabalho. É o caso de empresas de segurança privada e construção pesada, entre outras, que não podem contratar jovens entre 14 e 18 anos para preencher a cota de aprendizagem, conforme art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05.

Para resolver essa situação, o Ministério de Trabalho e Previdência Social (MT) publicou, em maio, a Portaria nº 693/2017, que fixa regras de formação de aprendizes em entidades concedentes de experiência prática – que são órgãos públicos, organizações da sociedade civil (nos termos do art. 2º da Lei nº 13.019/2014) e as unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE), de acordo o §2º, do art. 23-A do Decreto nº 5.598/05.

Em seu art. 1º, a portaria regulamenta em quais setores econômicos os estabelecimentos poderão requerer a assinatura de Termo de Compromisso para cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, conforme já estabelecido pelo art.23-A do Decreto nº 5.598/2005. Os setores são:

- asseio e conservação;
- segurança privada;
- transporte de carga;
- transporte de valores;
- transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual;
- construção pesada;
- limpeza urbana;
- transporte aquaviário e marítimo;
- atividades agropecuárias;
- empresas de terceirização de serviços;
- atividades de telemarketing;
- comercialização de combustíveis; e
- empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP (Decreto nº 6.481/2008).

Esses setores são os que têm dificuldades práticas frequentes para cumprir a cota exigida pelo artigo 429 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Além da proibição legal de contratar menores de 18 anos para trabalhar em condições insalubres e perigosas, há por parte dos próprios aprendizes um desinteresse em atuar nessas áreas.

A existência de obstáculos de fato não exime as empresas de cumprir a Lei do Aprendiz (nº 10.097/2000). Ela determina que todas as empresas de médio e grande porte são obrigadas a contratar adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, por meio de um contrato especial de trabalho de, no máximo, dois anos de duração. O número de aprendizes deve equivaler, pelo menos, a 5% do total de funcionários de cada estabelecimento da empresa (à exceção dos que exercem atividades que exigem nível superior, técnico e funções de gerência e confiança). Além disso, o empregador é obrigado a matricular o jovem em programa de aprendizagem de uma entidade qualificada, como o Senai (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) ou Senac (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), para formação técnico-profissional compatível com o setor da empresa.

Ao permitir que determinados setores cumpram a cota de aprendizagem por meio de entidades concedentes de experiência prática, evita-se a exposição do jovem às funções consideradas de risco pelo próprio MT, e os empregadores podem dar continuidade à sua contribuição social para a qualificação do menor aprendiz.

Como o cumprimento da cota é individualizado por estabelecimento, o pedido de assinatura do Termo de Compromisso para as empresas que se encaixam na lista divulgada pelo MT deverá ser feito à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da unidade da federação em que o estabelecimento estiver situado, nos termos do art. 28 do Decreto nº 4.552/2002 (Regulamento de Inspeção do Trabalho-RIT). Segundo a portaria recém-publicada, o MT poderá acatar solicitações de empresas de outros setores, a critério da auditoria fiscal do trabalho e nos termos do art.23-A do Decreto nº 5.598/2005.

Firmado o Termo de Compromisso com o MT, a empresa e a entidade qualificada contratada deverão estabelecer parceria com uma das entidades concedentes de experiência prática do aprendiz para a realização das aulas práticas. Caberá à entidade qualificada o acompanhamento pedagógico.

Dessa forma, a empresa terá subsídios para se defender em eventual demanda administrativa do Ministério Público do Trabalho ou questionamento judicial, por meio da comprovação do cumprimento da cota de aprendizes na forma alternativa.