

Instrução Normativa MTb nº146/2018

Material disponibilizado pela
Auditora Fiscal do Trabalho
Katileem Lima

Meus sinceros agradecimentos

INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 146, DE 25 DE JULHO DE 2018

Dispõe sobre a **fiscalização** do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional.

Quem é obrigado a contratar aprendizes?

- * Os estabelecimentos de qualquer natureza
- * As pessoas físicas que exerçam atividade econômica, inclusive o empregador rural
- * Os estabelecimentos condominiais, associações, sindicatos, igrejas, entidades filantrópicas, cartórios e afins, conselhos profissionais
- * As entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional que contratem empregados de forma direta pelo regime celetista

Qual o conceito de estabelecimento para a aprendizagem?

Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Quem participa da base de cálculo?

O total de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, utilizando-se como **único** critério a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO

Quem NÃO participa da base de cálculo?

- * I - as funções que, em virtude de lei, exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior;
- * II - as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança
- * III - os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário;
- * IV - os aprendizes já contratados.

A partir de quantos trabalhadores incide a cota?

Ficam obrigados a contratar aprendizes os estabelecimentos que tenham pelo menos **SETE** empregados contratados nas funções que demandam formação profissional, nos termos do art. 10 do Decreto n.º 5.598/05, até o limite máximo de quinze por cento previsto no art. 429 da CLT.

E os terceirizados?

São incluídos na base de cálculo da prestadora exclusivamente.

Quem está isento do cumprimento da cota de aprendizagem?

- * I - as microempresas e as empresas de pequeno porte, optantes ou não pelo Simples Nacional.
- * II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional na modalidade aprendizagem, inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem com curso validado.

Como comprovar a condição de micro e pequena empresa?

- * Pelo registro no órgão competente e
- * Pelo faturamento anual dentro dos limites legais.

As empresas isentas podem contratar aprendizes?

Sim, desde que obedecem a legislação pertinente, não estando, no entanto, obrigadas ao cumprimento do percentual mínimo de 5%.

Quem pode ser aprendiz?

- * Maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem
- * A idade máxima para a inserção no programa de aprendizagem não se aplica a aprendizes com deficiência

Onde é permitida a contratação de aprendizes maiores?

Nos estabelecimentos em que sejam desenvolvidas atividades em ambientes ou funções proibidas a menores de dezoito anos, devem ser contratados aprendizes na faixa etária entre dezoito e vinte e quatro anos ou aprendizes com deficiência maiores de dezoito anos.

O aprendiz menor de 18 anos pode exercer atividade prática insegura?

Como exceção!

Obedecendo aos seguintes critérios:

- * Possuir parecer técnico aprovado por Auditor Fiscal que ateste a não exposição a riscos
- * Execução das atividades práticas dos adolescentes em ambiente protegido

IMPORTANTE!

Em consonância com o art. 611-B, XXIII e XXIV, CLT, a exclusão de funções que integram a base de cálculo da cota de aprendizes constitui objeto **ilícito** de convenção ou acordo coletivo de trabalho

Quem pode capacitar os aprendizes?

- * Escolas do Sistema Nacional de Aprendizagem preferencialmente
- * Escolas técnicas de educação
- * ESFL's que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, inscritas no CNA e registradas no CMDCA
- * Entidades de prática desportiva filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do DF e dos Municípios.

O que é o contrato de aprendizagem?

É um contrato especial e tem por objeto propiciar ao aprendiz a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, devendo o aprendiz executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Quais os requisitos de validade do contrato de aprendizagem?

- * O contrato deve ser por escrito
- * Prazo determinado de até dois anos, exceto para pessoas com deficiência
- * Registro e anotação na CTPS

Quais os requisitos de validade do contrato de aprendizagem?

- * Matrícula e frequência à escola, caso não tenha concluído o ensino médio;
- * Inscrição em programa de aprendizagem
- * Contrato prévio entre entidade sem fins lucrativos e empregador

Bom saber!

O contrato de aprendizagem deverá ser firmado pelo empregador ou equiparado (ESFL) e pelo aprendiz ou seu representante legal, se tiver menos de 18 anos

E qual o conteúdo obrigatório nos contratos de aprendizagem?

- * Termo inicial e final, coincidentes com o prazo do programa de aprendizagem
- * Nome e número do programa e indicação da carga horária teórica e prática
- * Função
- * Jornada diária e semanal, com descrição dos horários das atividades práticas e teóricas

E qual o conteúdo obrigatório nos contratos de aprendizagem?

- * Remuneração
- * Qualificação do empregador, do aprendiz e da entidade formadora
- * Local das atividades teóricas e práticas
- * Descrição das atividades práticas
- * Calendário de aulas teóricas e práticas do programa de aprendizagem

Quais as modalidades de contratação de aprendizes?

Há duas modalidades de contratação de aprendizes:

1. Direta – o empregador obrigado à cota assume o vínculo
2. Indireta – a entidade formadora assume o vínculo

Quais as obrigações no caso da contratação direta?

- * Cumprir a legislação trabalhista
- * Propiciar a inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem
- * Propiciar a condição para o exercício da atividade prática

Quais as obrigações no caso da contratação indireta?

- * Assumir a condição de empregador
- * Cumprir a legislação trabalhista
- * Desenvolver o programa de aprendizagem

ObrigaçãO Acessória Importante!

Ao assinar a CTPS do aprendiz, a ESFL deverá anotar, no espaço destinado às anotações gerais, informação de que se trata de contratação indireta, especificando a razão social e Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ do estabelecimento cumpridor da cota

Onde podem ser realizadas as atividades práticas da aprendizagem

- * No estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota
- * Na escola de formação profissional, no caso da prática se realizar em ambiente simulado
- * Em estabelecimentos parceiros, no caso das cotas sociais
- * Centralizando em um mesmo estabelecimento, quando a empresa possuir mais de uma filial no mesmo município

Sempre lembrar!

As atividades práticas devem ser realizadas em ambientes adequados, seguros e acessíveis

A centralização só vale para o mesmo município?

Não. Pode ocorrer a realização das atividades práticas em estabelecimento da mesma empresa situado em município diverso, desde que todos os estabelecimentos envolvidos na centralização estejam na mesma unidade da federação.

E quais os critérios para haver a centralização em municípios diversos?

- * Autorização formal do Auditor notificante
- * Anuência da entidade formadora
- * Ausência de prejuízo ao aprendiz
- * Constar no contrato de aprendizagem
- * Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do aprendiz na página de anotações gerais.

E como fica o vínculo do aprendiz nos casos de centralização?

A centralização não transfere o vínculo do aprendiz para o estabelecimento onde serão realizadas as atividades práticas, tampouco o aprendiz passa a computar na cota do referido estabelecimento.

Pode haver transferência de aprendiz?

Pode ocorrer a transferência do aprendiz entre matriz e filial, entre filiais ou entre estabelecimentos do mesmo grupo econômico.

Muita atenção!

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.

E como fica a cota das empresas envolvidas na transferência?

Se da transferência resultar na incompletude da cota pelo estabelecimento cedente, este deverá providenciar a imediata contratação de um novo aprendiz ou aprendizes, sob pena de autuação.

Quais são os direitos trabalhistas dos aprendizes?

Ao aprendiz é garantido, **preservada a condição mais benéfica:**

- * salário mínimo hora, salário mínimo regional ou piso da categoria extensivo expressamente ao aprendiz
- * Adicionais pelo trabalho noturno, insalubre e/ou perigoso
- * FGTS com alíquota de 2%

Além de todos os direitos intrínsecos aos contratos de trabalho!

Como é a jornada do aprendiz?

REGRA GERAL: ATÉ 6 HORAS DIÁRIAS

EXCEÇÃO:

**ATÉ 08 HORAS DIÁRIAS PARA JORNADAS INTEGRADAS
– TEORIA E PRÁTICA, CONSIDERADO O
DESLOCAMENTO, RESPEITADA A PROPORÇÃO DO
PROGRAMA DE APRENDIZAGEM E O APRENDIZ JÁ
TIVER CONCLUÍDO O ENSINO MÉDIO**

Como é a jornada do aprendiz?

Na jornada do aprendiz devem ser considerados os intervalos intra e interjornada de trabalho.

Alguma proibição importante?

- Terminantemente proibidas a compensação e a prorrogação de jornada de trabalho do aprendiz
- Jornadas aos domingos e feriados

Como deve ser fixado o **horário** do aprendiz?

- * Com a participação da entidade formadora
- * Deve obedecer à proporção do conteúdo teórico e prático do programa
- * Não prejudicar a frequência do aprendiz menor de 18 anos à escola

Como ficam as férias dos aprendizes?

- * Devem estar previstas no programa de aprendizagem
- * Podem ser parceladas
- * **Devem** coincidir com as férias escolares para os aprendizes com menos de 18 anos
- * **Podem** coincidir com as férias escolares para os aprendizes maiores de 18 anos
- * Devem ser gozadas nos contratos com duração máxima de 2 anos

Como as férias coletivas afetam os contratos de aprendizagem?

Serão consideradas licenças remuneradas quando:

- * Não coincidirem com o período de férias previsto no programa de aprendizagem
- * Não coincidirem com as férias escolares no caso dos aprendizes com menos de 18 anos
- * Haver atividades teóricas no mesmo período

Quais os efeitos das estabilidades provisórias?

- * As estabilidades provisórias decorrentes de gravidez ou de acidente de trabalho ensejarão a prorrogação dos contratos de aprendizagem nos termos iniciais até o final de seus períodos, ainda que ultrapassem o limite máximo de 02 anos
- * Os aprendizes que não puderem concluir a formação ao retorno da estabilidade, deverão ser certificados do conteúdo aproveitado
- * Esgotado o conteúdo teórico, o aprendiz em estabilidade ficará adstrito à jornada prática exclusivamente

E o afastamento para o serviço militar obrigatório?

Incidem as regras previstas na CLT:

Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, inclusive a entidade formadora, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação, devendo ser elaborado um cronograma para conclusão do programa de aprendizagem.

Pode haver aprendiz cipeiro ou sindicalista?

- * Não!
- * Essas representatividades são incompatíveis com o objeto do contrato de aprendizagem, que existe em função da formação profissional

Quais os casos de extinção dos contratos de aprendizagem?

- * no termo final
- * quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, com exceção das pessoas com deficiência

E quais os casos de antecipação do término dos contratos?

- desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, corroborado pela entidade formadora em parecer circunstanciado
- * falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT

E quais os casos de antecipação do término dos contratos?

- * ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo
- * a pedido do aprendiz

Nessas 04 hipóteses não há incidência do artigo 480 da CLT

E quais os casos de antecipação do término dos contratos?

- * fechamento do estabelecimento, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso gere prejuízo ao próprio aprendiz
- * morte do empregador constituído em empresa individual
- * Rescisão indireta

Nesses 03 casos incide a indenização prevista no artigo 479 da CLT

A redução de pessoal autoriza a antecipação do contrato?

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.

O aprendiz pode ser efetivado ao final do contrato?

Ao término do contrato de aprendizagem, havendo 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 aprendiz pode ser efetivado ao final do contrato?

No caso do aprendiz estar vinculado à ESFL, deverá ser realizado o seu desligamento e a empresa poderá contratá-lo diretamente.

Quais as verbas rescisórias do aprendiz?

Ver no anexo!

Quais documentos podem ser exigidos na notificação fiscal?

- * Contratos de aprendizagem
- * Documento de controle de registro dos aprendizes
- * Cópia da CTPS dos aprendizes
- * CAGED do período de admissão dos aprendizes
- * Declaração de validade do curso de aprendizagem, quando ministrado por entidade sem fins lucrativos.

Quais documentos podem ser exigidos na notificação fiscal?

- * Comprovante de matrícula e frequência do aprendiz no estabelecimento de ensino regular, qual poderá ser substituído pelo certificado de conclusão do ensino médio, quando for o caso;
- * Comprovante de matrícula no programa de aprendizagem
- * Indicação formal do monitor
- * Outros que julgar necessários

Qual o momento da fixação da cota de aprendizes?

Na notificação para apresentação de documentos deverá ser indicado a referência temporal na qual incidirá a auditoria e o momento inicial da incidência da cota.

Como as entidades formadoras serão fiscalizadas?

Deverão ser auditados os seguintes itens, além de outros que o auditor julgar pertinentes:

- * a inscrição da entidade formadora, bem como a validação de seus cursos, no CNA
- * a existência de certificado de registro da entidade sem fins lucrativos em CMDCA
- * a conformação do programa de aprendizagem

Quais os requisitos mínimos de um programa de aprendizagem?

- * compatibilidade do programa do curso com as funções do aprendiz
- * existência de mecanismos de acompanhamento e avaliação das atividades teóricas e práticas
- * formação dos instrutores
- * estrutura das instalações da entidade formadora
- * a adequação do ambiente às normas de proteção ao trabalho

Quais os requisitos mínimos de um programa de aprendizagem?

- * a regularidade do vínculo de trabalho com os profissionais contratados
- * observância da carga horária do programa
- * a existência de declaração atualizada de frequência do aprendiz no estabelecimento de ensino regular
- * jornada de trabalho do aprendiz
- * o cumprimento da legislação trabalhista quando assumir a condição de empregador

A entidade formadora pode terceirizar a formação?

Os instrutores e pessoal de apoio devem ser contratados pela entidade formadora, não sendo admitida a substituição deles por empregados do estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota.

Observação:

Eventuais treinamentos ministrados pelo estabelecimento contratante não serão computados na formação teórica do programa de aprendizagem.

Em caso de irregularidades, o que acontece com a entidade formadora?

O auditor poderá permitir adequações e/ou regularizações a fim de trazer conformidade aos contratos em curso, visando o benefício do aprendiz, sem prejuízo da lavratura dos autos de infração respectivos.

E se não houver como promover a regularização?

No caso das infrações não permitirem a regularização dos contratos, o auditor deverá adotar os seguintes procedimentos:

- Relatório circunstanciado à SPPE
- Substituição da entidade formadora
- Descaracterização do contrato de aprendizagem

Quando pode ocorrer a descaracterização do contrato?

- * quando o aprendiz estiver sem estudar ou não estiver inscrito em programa de aprendizagem
- * quando houver descumprimento das disposições legais e regulamentares relativas à aprendizagem
- * Desvio de função
- * pela contratação de entidades sem fins lucrativos não inscritas no CNA ou sem programa validado

Quais os efeitos da descaracterização dos contratos?

- * Autuações correspondentes às infrações verificadas
- * Decretação da nulidade do contrato
- * Conversão em contrato por prazo indeterminado, fixando o vínculo empregatício com o responsável pelo cumprimento da cota, com exceção dos entes da administração direta
- * Rescisão contratual e seus respectivos efeitos financeiros no caso de aprendizes menores de 16 anos

O que vem a ser o procedimento fiscal especial?

É uma faculdade reconhecida ao auditor responsável pela fiscalização da aprendizagem, de pactuar formas alternativas de cumprimento da cota, quando não for possível o cumprimento regular, fixando as condições em um Termo de Compromisso que não poderá ser superior a 2 anos, como no caso das cotas sociais.

Critérios para a adoção das cotas sociais:

- * Impossibilidade da atividade prática ser realizada no estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota
- * Eleição de públicos vulneráveis
- * Realização de parceria com entidade concedente
- * Pactuação por meio de Termo de Compromisso com a participação da auditoria do trabalho



GRATIDÃO