|  |
| --- |
|  |
| |  | | --- | |  | | |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | **BOLETIM INFORMATIVO**  **Conselho Temático de Relações do Trabalho** |  | | | |  |  |  | | --- | --- | --- | |  |  |  | | | |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | **COTA LEGAL PARA CONTRATAÇÃO**  **DE JOVENS APRENDIZES**  A obrigatoriedade na contratação de jovens aprendizes é uma imposição legal na qual *“estabelecimentos de qualquer natureza”*, que contem com mais de sete empregados – **exceto microempresas e empresas de pequeno porte** – são obrigados a contratar aprendizes, em percentual **mínimo de 5% e máximo de 15%.** Os referidos percentuais deverão ser calculados com base no número de empregados cuja *“função demande formação profissional*”.  O critério utilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE para determinar se a função demanda, ou não, formação profissional está claramente explicitada na **Classificação Brasileira de Ocupações - CBO**. Sendo que, infelizmente, de acordo com a referida classificação, praticamente todas as funções demandam formação profissional.  Excetuam-se da citada regra aquelas funções que, para seu exercício, necessitam de habilitação profissional de **nível técnico ou superior**, bem como cargos de **direção, de gerência, de confiança ou trabalhadores terceirizados**.  No que tange à aplicação do percentual legal (5% a 15%), caso o número de aprendizes não seja um número inteiro, deverá ser considerado o primeiro número inteiro a seguir. Por exemplo, caso a empresa possua 33 empregados que demandem formação profissional, 5% deste número é 1,65. Considerando que o próximo número inteiro é 2, deverá contratar 2 aprendizes.  Desde 2005, com a alteração prevista na Lei 11.180, a aprendizagem passou a compreender, além dos adolescentes de 14 a 18 anos, também os jovens maiores de idade, porém menores de 24 anos, ou seja, com até 23 anos, 11 meses e 29 dias. Dessa forma, as atividades que antes eram proibidas para a aprendizagem, por se tratarem de atividades perigosas e/ou insalubres, passaram a ser permitidas, tendo em vista a possibilidade de contratação de aprendizes maiores de idade. No caso de portador de necessidades especiais, não há limitação etária máxima.  Assim, apesar de diversos setores industriais possuírem atividades insalubres e/ou perigosas e, consequentemente proibidas para menores de 18 anos, as indústrias permanecem obrigadas ao cumprimento da cota legal mínima em razão da citada alteração legislativa. Devendo, nesse caso, contratar aprendizes maiores de idade, sendo devido também pagamento do adicional respectivo (adicional de insalubridade).  No caso do estabelecimento não cumprir a cota mínima de aprendizes contratados, estará sujeito às seguintes penalidades:   1. Lavratura de auto(s) de infração e consequente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE (art. 434 da CLT), garantindo sempre o direito de ampla defesa e o contraditório; 2. Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT), para as providências legais cabíveis – formalização de termo de ajuste de conduta – TAC, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública;   Considerando, por fim, que as indústrias têm apresentado dificuldade no cumprimento da cota, **recomendamos documentar exaustivamente as inúmeras tentativas de contratação de aprendizes**, a fim de evitar a assinatura de um termo de Ajustamento de Conduta – TAC, bem como, utilizar tais provas na instrução da defesa de eventual ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho.  Caso deseje maiores informações sobre a cota legal de jovens aprendizes, o **Departamento de Assistência Sindical** da FIEP está à disposição para atendê-lo.  \*Texto de autoria das Dras. Juliana Dias Bacarin e  Priscilla Fatima Caetano de Lima  **Carlos Walter Martins Pedro**  Coordenador do Conselho Temático de Relações do Trabalho  Federação das Indústrias do Estado do Paraná |  | |  |  |  | | |  | | |  |  | | --- | --- | |  |  | | |
|  |
|  |